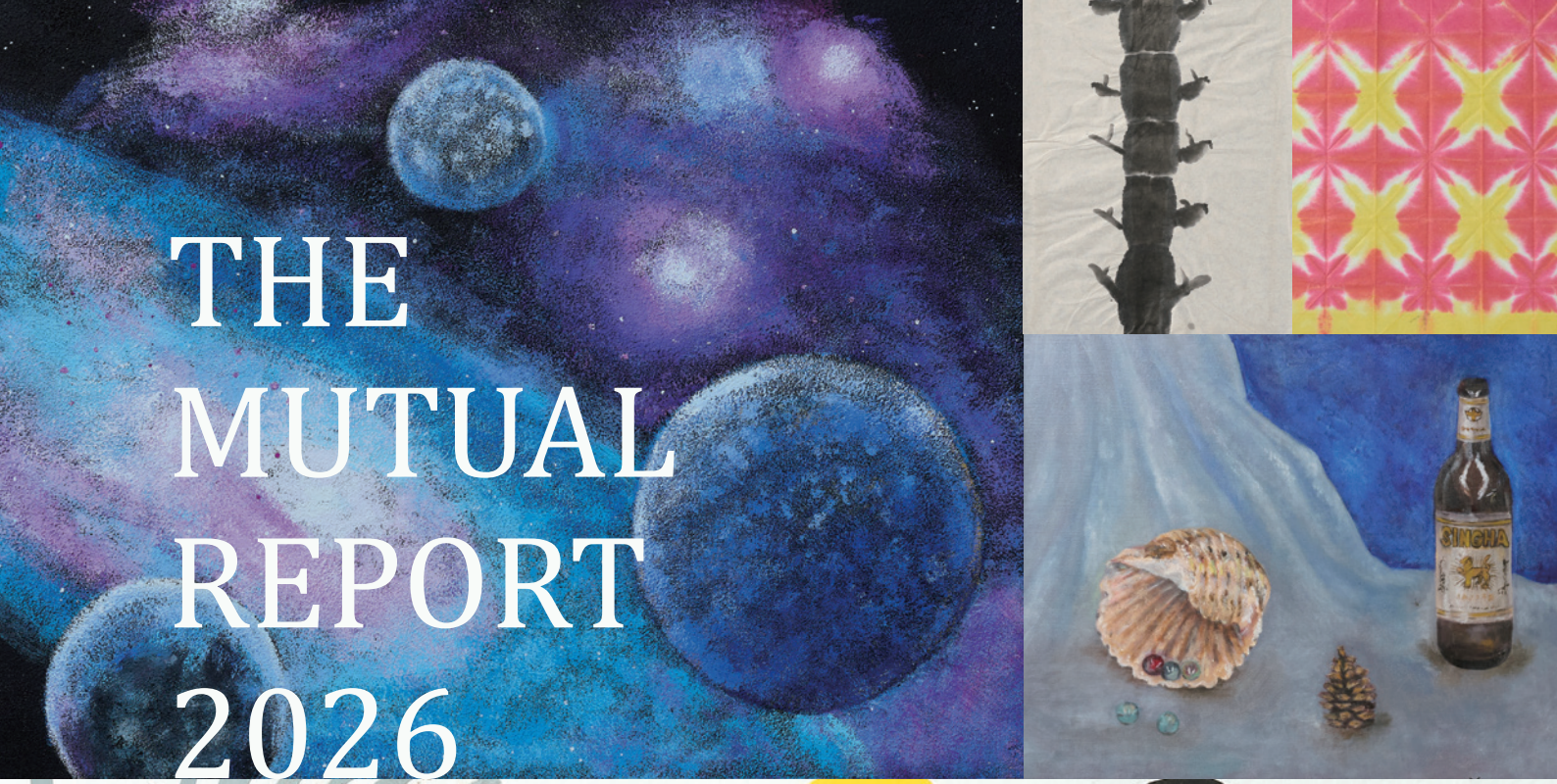




THE MUTUAL REPORT 2026



人と人の間に
フコク生命
THE MUTUAL

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	
トップメッセージ	1
経営理念体系	5
フコク生命のあゆみ	7
中期経営計画インタビュー	9
中期経営計画	10
運用と保険、両輪での成長に向けた取り組み	11
ステークホルダー別の取り組み	13
中計ワーキンググループ座談会	15
決算の概要	19
価値創造のための戦略	
ERM経営・健全性インタビュー	23
ERM経営・健全性	24
統合的リスク管理態勢	25
健全性	27
資産運用戦略インタビュー	29
資産運用における取り組み	30
営業戦略インタビュー（個人保険）	32
個人向け商品	33
コンサルティングと情報提供	35
営業戦略インタビュー（企業保険）	37
法人向け商品	38
企業年金制度等	39
フコクしんらい生命の商品・損害保険商品	40
コミュニケーション活動	41
社員配当金について	42
価値創造を支える基盤	
人材育成方針インタビュー	45
お客さま基点を実践できる人づくり	46
お客さまアドバイザーインタビュー	48
営業総合職インタビュー	50
内務職員インタビュー	52
健康経営への取り組み	53
働きやすい職場づくりに向けて	54
人権の尊重	57
お客さま基点インタビュー	59
お客さま基点の実践に向けた取り組みと方針	60
お客さまの「声」を経営に活かす取り組み	61
お客さまサービス担当職インタビュー	63
適切な支払管理態勢への取り組み	64
サステナビリティインタビュー	65
SDGsへの貢献	66
サステナビリティへの取り組み	67
社会貢献活動	70
スチュワードシップ活動インタビュー	76
コーポレートガバナンス体制	77
相互会社運営	78
経営管理体制	80
社外取締役インタビュー	83
役員体制	84
コンプライアンス態勢	87
会社情報	
総代・評議員	89
財務サマリー	95
組織	97
店舗網一覧	98
グループ会社の概要	100

フコク生命の概要（2026年3月末現在）

正 式 名 称：富国生命保険相互会社	従 業 員 数：13,246名（営業職員10,322名、内務職員2,924名）
創 立：1923年（大正12年）11月22日	営 業 拠 点：62支社（11営業部、461営業所）
本社所在地：東京都千代田区内幸町2-2-2	基 金：1,360億円（基金償却積立金を含む）
電 話：03-3508-1101（大代表）	総 資 産：7兆9,086億円

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/>



トップメッセージ

最優の 生命保険相互会社へ

健全性と収益力をさらに高めること、
そしてお客さま、地域・社会、職員にこれまで以上に寄り添うことで
「最も優れた」と「最も優しい」の2つの“最優”を実現する

代表取締役社長

渡部 毅彦

フコク生命の源流

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年に創業した会社です。

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「相互扶助にかける熱い想い」という二つの源流のもと、私たちは、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努めてきました。

「フコク生命がフコク生命であり続ける」ためには、役職員一人ひとりが、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」というコンセプトとして、私たちの心にしっかり根付いています。

差別化の歴史

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。そのなかでフコク生命が単独で生き残ったのは、社是である「最大たらんよりは最優たれ」に従い、いたずらに規模を追い求めるのではなく、質を重視する経営を実践してきたからです。これは私たちの経営のDNAとして、現在も一番の拠り所となっています。

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、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、自己資本は2023年度に初めて1兆円を超え、2025年度には1兆2千億円台まで増加しました。

「最大たらんよりは最優たれ」を実践するうえでは、守るだけではなく、「攻めるべき時には攻める」という姿勢も重要です。高度成長期の積極的な株式への投資、業界の先端を行く商品の発売、総資産の1割程度に相当する投資額となった本社ビルの建設等、フコク生命の100年を超える歴史は差別化の歴史でもあります。

異次元緩和下においては、自己資本の充実に裏付けされたリスクテイクによって、資産運用力を強化する取組みを進めました。具体的には、利回りの低い超長期国債への投資を抑制し、内外の株式の残高を積み増す一方、米国が金融引き締めに入るタイミングで、極端な円高リスクは遠のいたと判断し、為替ヘッジを大幅に削減しました。このことは、その後の株高・円安と相まってフコク生命の資産運用収益を大きく



押し上げました。また、異次元緩和解除後の金利上昇局面においては、一転して超長期国債を積極的に積み増し、高水準の利差益を安定的に確保する下地を整えました。

こうした一連の投資戦略は、差別化された資産運用を行う会社として高く評価され、保険金支払い能力を示す格付けは、2023年以降4社から格上げされ、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。

最優の生命保険相互会社を目指して

今、フコク生命は、「最優の生命保険相互会社」となるべく、資産運用と保険営業、両輪での成長を目指し、全社を挙げて様々な取り組みを行っています。

デフレと異次元緩和が収束したことは、少なくともフコク生命にとってはポジティブな環境変化であり、規模ではなく質を追求していくことが、人口減少が加速する国内市場でも成長を続ける鍵となると考えています。そのために、「ご契約者」「地域・社会」「職員」という、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りたいと考えています。

具体的に、ご契約者（お客さま）に対しては、充実した配当還元とフコク生命らしい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に優れた商品やサービスを提供すること。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ること。職員に対しては、業界トップクラスの処遇と働き方を提供すること。これが、私たちが描く「最優の生命保険相互会社」の姿です。

相互会社形態を堅持する

生命保険は生活に密接に関連する公共性の高い事業であり、保険業法はその第一条で保険業の公共性について触れています。公共性とは、どんなことがあってもご契約者を守ることであり、私たちが創業以来掲げている経営理念である「ご契約者の利益擁護」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だと考えています。株主がいない相互会社は、短期的な利益を追求することなく、一番のステークホルダーであるご契約者の利益を守ることに専念した経営を行い、利益の大部分をご契約者に配当として還元することができます。

一方、相互会社形態であるからこそ、コーポレートガバナンス体制の強化およびコンプライアンスの徹底は、経営上の最重要課題として位置付けています。特に最高意思決定機関である総代会は、ご契約者の代表である総代の皆さまから多くのご意見をいただけるよう工夫し運営しています。昨年の総代会にて、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をいただいたことを踏まえ、より透明性を確保

トップメッセージ

しつづ取締役の任命や報酬等の決定を行うために、本年4月より取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しました。また、全国で開催するご契約者懇談会も、ご契約者との最も重要な対話の場と考え、いただいたご意見をできるだけ経営に反映するよう努めています。

相互会社であるフコク生命はお互いに助け合う人々をつなぐ役割を担っています。昨年10月、79年ぶりに刷新したコーポレートシンボルは、途切れることのない人のつながりをコンセプトとしました。一筆書きの「人」をモチーフとし、人と人の想いをつなぎ、その想いを守り続けるという決意が込められています。



2025年度決算と中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」の進捗状況

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。そういった問題意識から策定され、昨年度からスタートした中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」は二年目に入りました。

「THE MUTUAL ACT 2027」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」をトップダウンで、「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、中堅・若手職員によるボトムアップで推進しています。

①2025年度決算の概要

「運用と保険、両輪での成長に向けた取組み」では、相互会社の使命である配当還元の加速を図るため、強固な自己資本を裏付けとしたリスクテイクにより成長し、利益を上げることが目的として掲げています。

2025年度の基礎利益は、資産運用収益の好調により、ターゲットとしている標準責任準備金積立負担を除いたベースで1,306億円と3年連続で過去最高を更新しました。また、保有株式のリバランス等で含み益を実現したことにより、経常利益は同2.8倍の1,555億円と同じく過去最高となり、内部留保の積み増し等によって、自己資本は1兆2,057億円まで増加、自己資本比率は15.3%と業界最高水準を維持しています。その結果、2025年度決算より導入された経済価値ベースのソルベンシー比率(ESR)*は、内部モデルベースで248.5%と引き続き高い健全性を維持しております。基礎利益、自己資本、ESRは中期経営計画の経営指標を2年前倒しで達成することができました。

配当還元について、2025年度決算では個人保険分野で14年連続の増配を実施し、増配額は127億円と過去最大となり、代表的な契約における10年間の累計配当金は保険料の1.5年分を上回りました。これにより、中期経営計画の経営指標である、保険料の2年分まで引き上げることの実現可能性が高まってきたと考えています。

※詳細は28ページをご参照ください。

②保有純増に向けて

生命保険ビジネスはストックビジネスであり、お約束している保険契約の保障総額である保有契約高が継続して増えていくことが、安定的に収益を確保する上で重要な要素となります。フコク生命の保有契約高は2003年度をピークに減少を続けており、これを本中計期間中に反転増加させたいと強く考えています。プロテクションギャップ（お客さまが本当に必要としている保障額と実際の加入額との差）への対応として、ご加入時の丁寧な説明とアフターサービスの徹底に取り組んだ結果、新契約高から解約・失効高を差し引いた営業純増額は大幅に増加し、いよいよ保有純増を狙えるところまでできました。

③ステークホルダー別の取組みの推進と職員意識調査の大幅な改善

「ステークホルダー別の取組み」については、中堅・若手職員を中心に議論を深め、お客さまの声を的確に把握しサービス等に活かす取組みを進めるとともに、「つながる未来プロジェクト*」の発足や柔軟に働くための選択肢の拡充を実現しました。社外役員の前で

堂々とプレゼンテーションを行う職員の姿は非常に頼もしく、中堅・若手職員への権限委譲や経営参画が前進しつつあるという確かな手ごたえを感じています。こうしたボトムアップによる施策の具体化に加え、ここ数年取り組んできた職員の処遇改善、あるいは社名認知度向上のための積極的な取り組み等により、2025年度の職員意識調査は幅広い項目で改善しました。特に、「私は現在、フコク生命が変革していることを実感している」や「私は、フコク生命の将来について明るい見通しを持っている」といった項目が顕著に上昇しており、こうした職員のモチベーション向上が今後のフコク生命の成長につながることを期待されます。

※詳細は14ページをご参照ください。

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。お客さまとの約束を未来永劫守り続けるためには、お客さまを不安にさせたり、ご迷惑をおかけするようなことがあってはなりません。そのためにも、「もし自分がお客さまだったら」を常に想像しながら行動する「お客さま基点」を実践できる「人づくり」に取り組んでおります。昨年5月には、第二代社長、吉田義輝が職員に残した言葉を日めくり形式の小冊子にした「わたしたちの基本」を全職員に配付しました。この冊子には、「ご契約者本位」という創業の心を具体化した仕事に向き合う姿勢や行動の指針が示されています。

会社がお客さまや地域・社会から信頼される上で重要なのは、何のために私たちは生命保険事業に携わっているのかという理念教育の徹底です。「お客さま基点」のもと、こうした姿勢や指針を職員一人ひとりが日々の業務で体現するよう努めていきます。

手ごたえを確かなものとするために

成長機会を確実にとらえていくためには、これまで以上に「攻めの姿勢」と「スピード感」が重要であると考えています。

スピード感をもって施策を推進するための原資として、2025年度決算において「成長基盤強化積立金」を新設しました。AI等のデジタル技術の活用をさらに加速し、生産性向上によって生み出された余力を新たな価値創出へと振り向けていきます。併せて、職員一人ひとりが日頃からアンテナを高くし、変化を先取りして行動すること、そして、それが全体に広がり、着手することをためらわず、できるだけ短いサイクルで施策が実行されていくように、組織の変容を図っていきます。

私たちが目指す「最優」には、「最も優れた」だけでなく、「最も優しい」という意も込められています。フコク生命らしさを維持できる適正な規模を保ちながら健全性と収益力をさらに高め、お客さま、地域・社会、そして職員にこれまで以上に寄り添う会社となるよう努めていきます。

これからも、変わらぬご支援・ご愛顧を賜りますよう、心からお願い申し上げます。



経営理念体系

THE MUTUAL

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、
職員の働きがいを高める

経営哲学

社是

最大たらんよりは最優たれ

コーポレートロゴ



- 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
- 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

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

運用と保険
両輪での成長に向けた取組み

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

ステークホルダー別の取組み

経営戦略・中期経営計画

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（2018～2025）

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

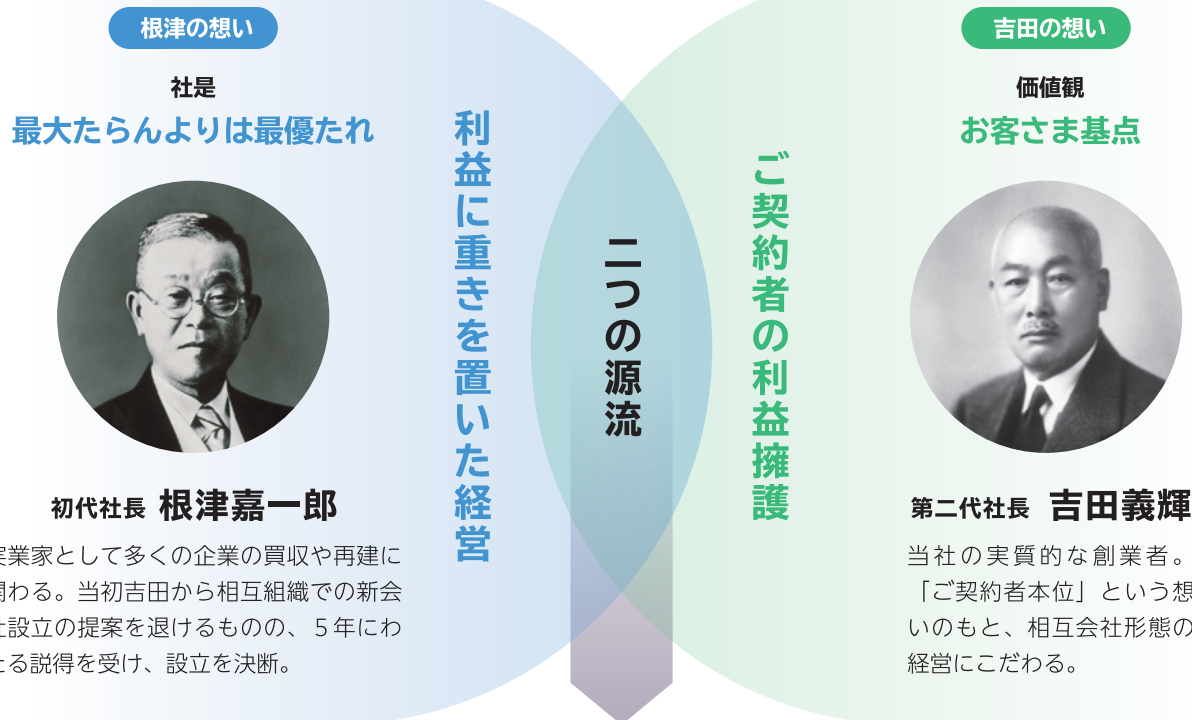
2024 新たな利益配分方針

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

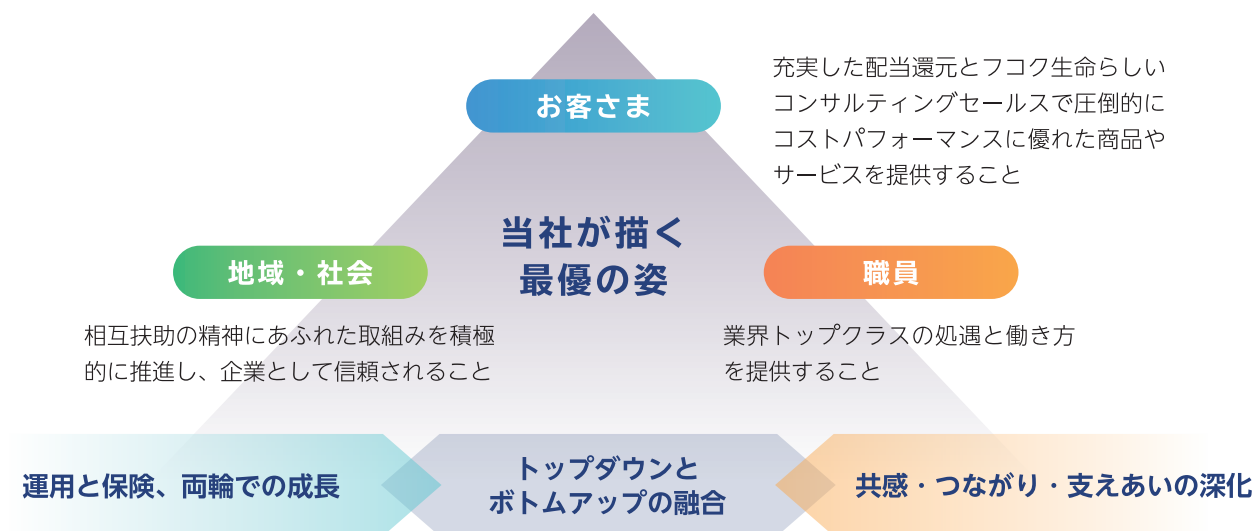
2025 コーポレートシンボルおよびコーポレートロゴの変更

デザインコンセプトは、「途切れることのない人のつながり」。「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未来永劫存在しつづけるフコク生命の姿を象徴したデザイン

当社は、初代社長 根津嘉一郎の資本家としての「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への想いである「ご契約者の利益擁護」という二つの源流のもと、必要に応じてリスクを取り、差別化戦略で収益力を追求する一方、生命保険の公共性を十分認識し、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。



最優の生命保険相互会社を目指して 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」を推進しております。

中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」

中期経営計画インタビュー

「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最優の生命保険 相互会社を目指す

総合企画室長・中期経営計画副担当

森田 潤 執行役員


中計がスタートして1年、手ごたえは

非常に良いスタートが切れたと確かな手ごたえを感じています。「THE MUTUAL ACT 2027」の策定にあたり、デフレと日銀による異次元緩和の収束はポジティブな変化だと捉えていました。金利ある世界では、当社の強みを存分に活かせると。だからこそ、海外や他業態へは進出せず、国内生保市場に集中する戦略としました。

実際、金利ある世界およびインフレ下において、返戻率の高い魅力的な貯蓄性商品の提供、それを足掛かりとした保障性商品の提案によるプロテクションギャップのカバー、そして配当還元の加速による実質的な保険料負担の軽減等により、保険業績は好調に推移しました。

新契約高から解約失効高を差し引いた営業純増額は前年度比4倍と大幅伸展。営業純増額に満期消滅等を含めたものが保有契約高ですが、いよいよその反転増加が視野に入ってきました。

運用と保険、両輪での成長

「最大たらんよりは最優たれ」を社是とする当社は「最優の生命保険相互会社」を目指し、運用と保険、両輪での成長に向けた取組みを推進しています。

具体的には、11ページにある好循環の構築に取り組んでおり、4つの経営指標を掲げています。そのうちの3つ、基礎利益、自己資本そしてESRは2年前倒しで達成しました。

強みである資産運用が更に収益力を高め、利息及び配当金等収入は8年連続過去最高、基礎利益は3年連続で過去最高となりました。経常利益も過去最高となり、自己資本比率は15%を超えました。業界最高水準の健全性を確保したうえで、過去最大規模の増配を実施。個人保険分野の増配は14年連続です。

トップダウンとボトムアップの融合

トップダウンの「運用と保険、両輪での成長に向けた取組み」は、着実に進捗し想定以上の成果が出ていますが、ボトムアップの「ステークホルダー別の取組み」も中堅・若手職員が大車輪の活躍を見せてくれています。

中堅職員を中心としたワーキンググループ（WG）と、これに連なる形で若手職員を中心としたチームが、「お客さま」「地域・社会」「職員」が当社に期待する姿をイメージしながら、13ページに記載のコンセプトとテーマのもとボトムアップで施策に取り組んでいます。チームには全国から300名の職員が参加し、19名のWGメンバーが活動を引っ張ってくれました。今年度も27名の職員がWGに手を挙げています。

中堅・若手職員の主体的な参画

8月と2月に社外役員も含む役員フリーディスカッションを実施しました。WGメンバーが施策の提案や質疑を行い、チームメンバーも直接意見を伝えましたが、実に堂々としていて見事なものでした。正直、私よりもしっかりしているなと（笑）。

実際、入社1年目の職員が地域に根ざした不動産活用取組みに参加し支社へ出張。現地視察や行政へのヒアリングも行うなど、その主体的な活動には目を見張るものがありました。

職員の活躍の場が広がっている印象です

そう思ってくれていたら嬉しいです。管理職も背中を押してくれています。毎年1月に「職員意識調査」を実施していますが、ボトムアップによる施策の具現化や処遇改善等により、満足度はもとより「変革実感」や「将来への明るい見通し」が特に大きく上昇し、モチベーションの高まりを感じています。

THE MUTUAL ACT 2027の全体像

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

経営戦略

あらゆる分野で差別化を徹底的に追求する

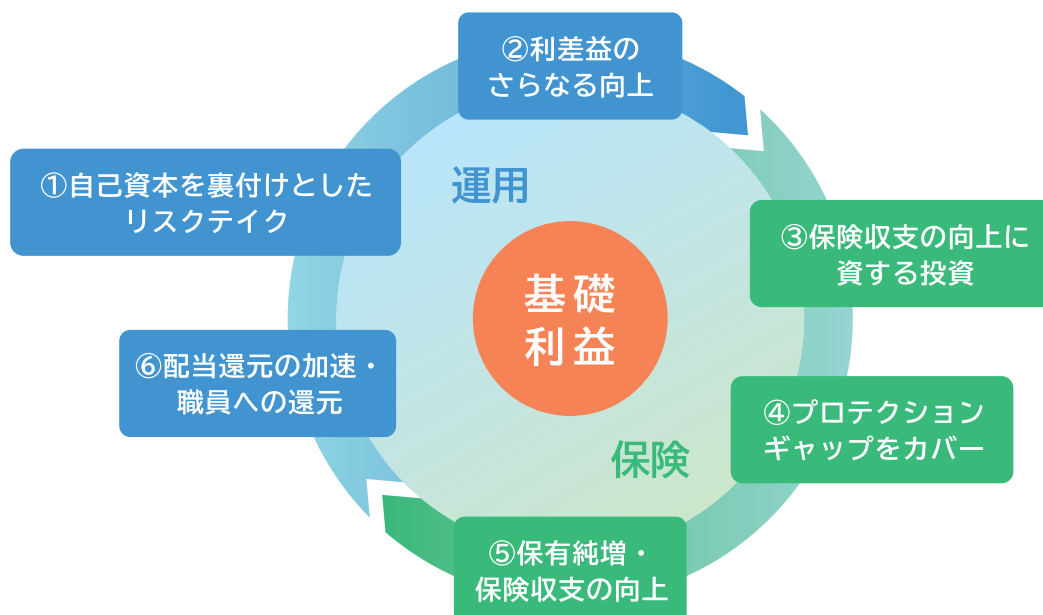
中期経営計画
THE MUTUAL ACT
2027



「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、経営理念の主体である「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」を推進しております。

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。



当社では、以下の経営指標を設定しており、2025年度において基礎利益、自己資本、ESRの3項目を2年前倒しで達成しました。引き続き「運用と保険、両輪での成長に向けた取組み」を推進し、2026年度以降も安定して経営指標を達成することを目指してまいります。

経営指標

	2025年度	2027年度(目標)
基礎利益 (標準責任準備金積立負担を除く)	1,306億円	1,200億円
自己資本	1兆2,057億円	1兆2,000億円
ESR (当社内部モデル)	248.5%	230~270%
配当 (2017年度加入の主力商品に係る代表的な契約)	10年累計配当金 = 保険料1.5年分を上回る	10年累計配当金 = 保険料2年分

①自己資本を裏付けとしたリスクテイク

■業界最高水準の自己資本比率 ⇒ 詳細は28ページをご参照ください。

- ・自己資本は1兆2,000億円を超え、自己資本比率は15.3%とさらに上昇

■高水準の利差益を安定的に確保できる利益構造の構築 ⇒ 詳細は29～31ページをご参照ください。

- ・国内の超長期金利の上昇をふまえ、超長期債を大幅に積増し
- ・利息及び配当金等収入に占める安定した円貨建インカムの割合は6割近くまで上昇

②利差益のさらなる向上

■利差益は過去最高 ⇒ 詳細は29～31ページをご参照ください。

- ・利息及び配当金等収入は、前年度比12.0%増加し、8年連続過去最高
- ・利差益は1,000億円を超過し、収益力はさらに向上

③保険収支の向上に資する投資

■魅力的な貯蓄性商品の販売好調 ⇒ 詳細は34ページをご参照ください。

- ・高水準の返戻率で一時払終身保険の取り扱いを再開。販売件数は計画の1.4倍超と好調
- ・2026年4月より、学資保険を業界最高水準の返戻率に引上げ

■認知目的の広告展開によって20代～30代の認知度が大幅に向上 ⇒ 詳細は41ページをご参照ください。

④プロテクションギャップをカバー

■お客さまに必要な保障額を提供 ⇒ 詳細は35ページをご参照ください。

- ・貯蓄性商品にご加入後、保障性商品にもご加入いただいた件数は前年度比8.6%増加
- ・必要保障額をわかりやすくご説明する取組みの徹底により、お客さま一人あたりの死亡保障額は同7.0%増加

⑤保有純増・保険収支の向上

■営業純増額は前年度比4倍 ⇒ 詳細は32ページおよび59ページをご参照ください。

- ・主力商品の新契約が増加した結果、新契約高は前年度比13.2%増加
- ・ご加入時の丁寧な説明とご加入後のアフターサービスの徹底により、解約・失効高は同8.7%改善

⑥配当還元の加速・職員への還元

■配当還元の加速 ⇒ 詳細は42～44ページをご参照ください。

- ・過去最高の経常利益のもと、業界最高水準の健全性を確保しつつ過去最大の増配を実現
- ・2026年度に10年目を迎える代表的な契約の10年累計配当金は保険料の1.5年分を上回る

■職員への還元 ⇒ 詳細は45ページをご参照ください。

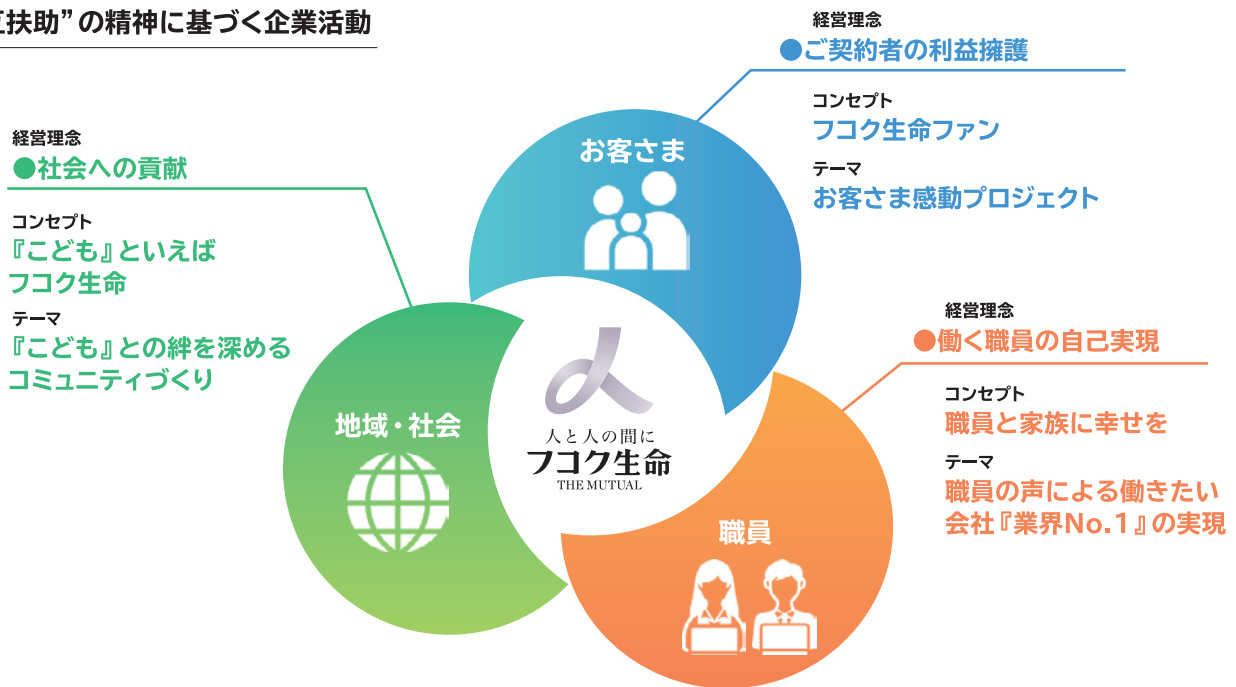
- ・お客さまアドバイザー：平均5.6%の賃上げ ・内務職員：平均5.1%の賃上げ

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中堅・若手職員を中心とした「ボトムアップ」でCS（お客さまの満足）とES（職員の満足）が連動して向上する施策に取り組んでおります。

ステークホルダー別の取組みは、定期的の中堅・若手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てまいります。

“相互扶助”の精神に基づく企業活動



お客さまについて

お客さまと職員が感動を分かち合える機会を増やすため、他業種の実例等を踏まえ、お客さまの声を的確に把握しサービスなどに活かす取組みを検討しました。今後は、未来のお客さまとなりうるα世代やZ世代の価値観も新たなサービスに取り入れることや、全国の支社等で職員一人ひとりが感動をテーマに意見を交わす場を創出してまいります。

修学旅行生の受入れ

修学旅行の中学生を内幸町本社に招き、若手職員との交流を通じてキャリアを考えるキッカケを提供しました。



修学旅行生受入れの様子

社内でのワーク

感動について考え、当社のサービスに取り入れることを目指し、全国の支社等でディスカッションを実施しております。



感動についてのワークの様子

地域・社会について

これまで商品・サービス両面から多様な取組みを行ってきた「こども」に関する施策を、より分かりやすく継続的に展開するため「つながる未来プロジェクト」としてブランドを統一しました。今後は、こどもたちの記憶に残るような体験や学び、出会いの場を、「つながる未来プロジェクト」として提供してまいります。



つながる未来 プロジェクト

「こどもまんなか応援サポーター」の宣言

こども家庭庁が掲げる「こどもまんなか宣言」の趣旨に共感・賛同し、「こどもまんなか応援サポーター」となることを宣言しました。

こどもまんなか

「つながる未来プロジェクト」名称について

この名称は、こどもや家族、地域・社会とのつながりを深め、こどもたちが未来に向かって健やかに成長できる社会づくりに貢献したいという想いが込められており、若手職員の提案のもと、社内投票と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）のユーザーによる投票を経て決定しました。

日本助産師会とのパートナーシップ

母子保健の推進に取り組む、公益社団法人日本助産師会の賛助会員となりました。



職員について

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いう考えのもと、「働きやすさの向上」と「キャリアの形成・スキルアップ」をテーマに各種取組みを推進しました。学習・自己研鑽日など職員が目的を定めて在宅勤務を行う「目的別在宅勤務」のパイロット運営を実施し、2026年度より本格展開しております。また、若手職員がキャリアを主体的に描けるよう、部署合同説明会を開催することとしました。

目的別在宅勤務のパイロット運営

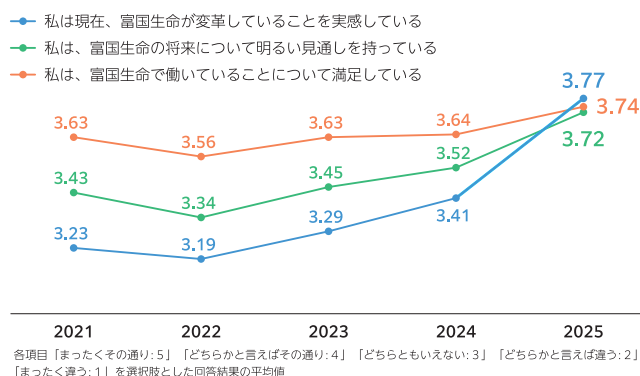
若手職員を中心に部門横断でPDCAを回しながら、より良い在宅勤務の形を模索しました。



目的別在宅勤務の活用状況について各部署の状況を共有

職員意識調査の結果

ボトムアップによる施策の具現化や処遇改善等により、幅広い質問項目で回答結果が大きく上昇し、モチベーションの向上につながっております。



中計ワーキンググループ座談会

中堅・若手の挑戦が会社を動かす、 ボトムアップの核心



左から松井（（職員）キャリア）、杉田（（職員）働きやすさ）、
依田（お客さま）、久保（地域・社会）、藤井（事務局）

ステークホルダー別の取組みにおける具体的な施策は、全国から集まった中堅・若手職員が検討を進めています。

多様な考えや価値観を経営に反映させるため、テーマごとに中堅職員を中心としたワーキンググループ（以下WG）と、それに連なる入社1年目から6年目の若手職員を中心としたチームを設置し、300名を超える職員が参画しています。

具体的な方向性を検討する「WGメンバー」と、WGにアイデアや意見を届ける「チームメンバー」が一体となって議論を進めるのが特徴です。職種や年代を超えたメンバーが集まり、「会社をどう変えていくか」を考える。それが今回のボトムアップの取組みの目的です。

本座談会では、その最前線に立ったメンバーたちに、WGへの参加動機や葛藤、そして成長について語ってもらいました。

藤井 まずは、WGにどんな想いで参加したのか、そのときの率直な気持ちを教えてください。

久保 最初は、「ボトムアップと言っても形式的なものなんじゃないか」という疑念がありました。社内でも「それって本当に必要なの？」という声があったのも事実で、周囲の理解が追いついていないと感じました。ただ、実際にWGの提案を役員へ発表すると、細部まで資料を見てくださっていて、「ここはこうしたほうがいい」「こういう視点もある」と、かなり踏み込んだコメントをいただいたんです。それが印象的で、「ちゃんと見てもらっている」「本気で良くしようとしている」と認識が変わりました。

松井 参加した当初は、「自分の考えがどこまで通用するのか試してみたい」という気持ちと、「役員の前で話すような場に自分が立てるのか」という不安があり、とにかく緊張していました（笑）。でも、役員とのディスカッションでは、これまで気づけなかった視点をたくさんもらえました。普段の業務の中ではなかなか得られない経験であり、考えの幅が広がる感覚がありました。



8月に開催した役員フリーディスカッションの風景

依田 私は日頃からお客さまの声に触れる業務を担当



職員（働きやすさの向上）WG

杉田 菜実

契約医務部 契約総務G
2013年入社 エリア職 副長

入社以来、一貫して契約総務Gの業務に従事。
中計WGには「エリア職のキャリア形成」に問題意識があり応募したが、働きやすさの向上チームで活動。
健康に対してストイック。



地域・社会WG

久保 慧佑

人材開発本部 営業教育G
2014年入社 総合職 調査役

お客さまアドバイザーの多様なキャリアアップをサポートする「なでしこプログラム」（P.47）の運営に従事。
中計WGには「プライベートの観点で一番興味があるWG」に参加。
家に帰れば1児のパパ。自作の豚汁が何よりの好物。

している。「自分の経験を活かせるかもしれない」と思って参加しました。正直、「会社を変える取組みに関われる機会はなかなかない」と思っていたので、かなり期待していました。ただ、本当に試行錯誤の連続で…。方向性がなかなか定まらず、迷いながら進んでいた感じです。



お客さまWGのワーク風景



地域・社会WG・チームが企画したプレママ・プレパパセミナーの様子

藤井 やっぱ一筋縄ではいかないですね。その中で、「ここはしんどかったな」という場面はありましたか？

杉田 働きやすさWGは、最初のテーマ設定が本当に大変でした。「働きやすさって何？」から議論を始め、テーマを在宅勤務に絞り込むまでが一番苦しかったですね。世間では出社復帰の流れもありますが、その中で在宅勤務を進めたのは、「時代に合った働き方

ができていないか」という問題意識があったからです。職員の声を聞き、解決策の一つとして在宅勤務を検討しました。「在宅勤務が難しい業務をどうするか」といった議論もありましたが、できない理由をあげるのではなく、どうすればそうした業務でも働きやすくなるかを考え続けるのがWGの役割だと思います。

依田 お客さまWGは、ずっとゴールが見えない状態でした。「お客さまと感動を分かち合うこと」をテーマに議論したのですが、その“感動”を突き詰めて考えることが難しく、案を作っては消え、また作っては消えの繰り返しでした。ただ、そうした議論を重ねる中で、「別の角度から考えてみよう」と、より一層本音で言い合えるようになり、一体感も大きく深まりました。

松井 キャリアWGも、しばらくは何も見えていない状態でしたね。「本当に前に進んでいるのか分からない」という不安がずっとありました。ただ、チームメンバーとの対話を重ねる中で、「部署合同説明会」という案が生まれました。これは、各部署の仕事内容や求められるスキル、実際に働く人のキャリアなどを直接聞ける場を設けることで、若手がキャリアを主体的に考えるきっかけづくりです。WGでの活動は一人では思いつかなかったアイデアを皆で形にしていく過程そのものに、価値があったと感じています。

藤井 役員から「意欲のある若手の火を消さないことが大切」という話がありましたよね。実際、活動を進める中では、チームメンバーを巻き込む難しさや新たな発見もあったんじゃないですか？

久保 チームメンバーに参加してもらう中で、どこま



**お客さまWG
依田 朋也**

お客さまサービス部 お客さま相談室
2011年入社 総合職 調査役

お客さまの声を分析する業務に従事。中計WGには「これまで公募のプロジェクトに参加したことがなく、興味はあったが二の足を踏んでいたところ、恩師とと思っている人から声を掛けてもらい」参加。悩んだときはサウナで精神統一。



**職員（キャリアの形成・スキルアップ）WG
松井 良平**

事務企画部 システム企画G
2013年入社 総合職 調査役

システム関連のキャリアが長く、同期の中で最多＆最長の出向経験というキャリアも強み。中計WGには「前任の人材開発本部時代に若手と話す中で、キャリアについて課題認識を持った」ため参加。プライベートではeスポーツの大会運営などにも携わる。

中計ワーキンググループ座談会

で任せ、どう主体的に動いてもらうかは簡単ではありませんでした。一方で、こちらから声をかける前に「やりたい」と手を挙げてくれるメンバーも多く、「つながる未来プロジェクト」として、こどもに関する取組みを一つのブランドとして整理する活動を進めました。チームメンバーの主体的な動きが大きな推進力になりました。

依田 お客さまWGでも、自ら動いてくれるチームメンバーが、現場の声を集めてまとめてくれ、本当に助けられました。「もっと任せればよかったな」と思います。

杉田 異なる所属のメンバーと議論することで、「同じ会社でもこんなに考え方が違うのか」と気づけたのは大きな収穫でした。

藤井 普段、若手は指示を受ける立場になりがちですが、WGやチームでは自分たちで考えた提案を会社にぶつけていく。これまでの慣習や前例に一石を投じるような活動だったと思います。話を聞いていると、最初と今でかなり変わってきている感じがありますね。

松井 今回の経験で大きかったのは、「どうすれば実現できるか」を考えるようになったことです。単なるアイデアではなくて、「実際に動かすにはどうしたらよいのか」まで考えるようになった。そこはかなり変わりました。

依田 「本当にお客さま基点になっているか」を意識するようになりました。今まで当たり前と思っていたことも、一度立ち止まって考えるようになりました。



2月に開催した役員フリーディスカッションの様子
後列にはチームメンバーである入社1年目～6年目の若手職員も出席

藤井 この活動を経験したからこそ、あらためて感じていることはありますか？

久保 やってみて感じたのは、「挑戦すれば人は成長する」ことです。ここで考えていることが会社の取組みにつながっているため、責任も大きく、その分やりがいも大きいと感じています。

杉田 大変ではありましたが、やりがいは大きかったです。特に「課題を整理し、考えを具体化していく力」は、この1年でかなり鍛えられたと感じています。

松井 「会社の未来に関わっている」という実感を持たせたことが、一番大きかったです。これで終わりではなく、これから実際に形にすることが重要だと思っています。

藤井 ボトムアップの取組みは、ここからさらに加速していきます。WGで生まれたアイデアがどのような形となり、会社の変革につながっていくのか。今後の展開が楽しみです。



チームメンバー座談会

中堅・若手の挑戦が会社を動かす、 未来へ広がる次の一步

チームメンバーの8名に
2025年度の活動を振り返ってもらいました。

後列左からの場（地域・社会WG）、山田（地域・社会WG）、林（職員WG）、
松田（地域・社会WG） 前列左から足立（お客さまWG）、松村（職員WG）、
疋田（お客さまWG）、坂井（職員WG）、古田（事務局）



職員（キャリアの形成・
スキルアップ）WG
林 優衣
総務部 総務グループ
2022年入社 総合職 主任

WGの活動がどのように役員へ共有され、
反応が返ってくるのかを実際に目にし、若
手も積極的に声を上げていくことの大切さ
を実感しました。普段触れることのない視
点や考え方に触れたことで、これまでの活
動への理解も深まりました。また、役員が
一人ひとりの意見に真摯に耳を傾けてくれ
たことも印象に残りました。



地域・社会WG
松田 優吾
人材開発本部
経営実践塾
2020年入社 総合職 主任

当初は何ができるか悩む場面もありました
が、自身が提案した「つながる未来プロ
ジェクト」の名称が投票で選ばれたことは
印象深い経験となりました。この名称に
は、富国生命が地域・社会により深く貢献
できる存在になってほしいという想いを込
めています。座談会では、若手一人ひと
りが明確な考えを持ち、率直に意見を交わし
ていた姿が印象的でした。



職員（働きやすさの向上）
WG
坂井 佑奈
法人サービス部
団体信用グループ
2025年入社 総合職

役員の率直な意見を聞くことができ、大変
学びの多い時間となりました。特に、制度
そのものの設計にとどまらず、それをいか
に運用に結びつけるかという視点の重要性
を実感しました。他のWGの意見からも多
くのヒントを得ることができ、若手のうち
からこうした経験を積めたことで視野が広
がったと感じています。



お客さまWG
足立 友平
主計部 主計グループ
2023年入社 総合職

営業現場の話を多く伺うことができました。
普段は営業成績や各種データなど、数
字を扱う業務が中心ですが、今回の活動を
通じて、その先にいるお客さまや支社・営
業所の姿を具体的に思い描けるようになり
ました。



職員（働きやすさの向上）
WG
松村 由衣
業務部
マーケット対策グループ
2025年入社 エリア職

印象に残っているのは、IT系企業のオフィ
ス見学に参加したこと。生産性向上に
は、対面・非対面を問わず円滑に意思疎通
できる環境づくりや、ペーパーレス化が重
要であると学びました。また、社外の視点
や社内関係部署の声を丁寧に聞くことの大切
さも実感しました。



地域・社会WG
山田 歩優
契約医務部
契約総務グループ
2021年入社 エリア職

支社の不動産活用の検討にあたり、二度の
現地視察を実施しました。普段は契約事務
が中心であるため、現地の声を聞きながら
構想を深めていくような取組みに携われた
ことは貴重な経験となりました。視察で
は、支社や営業所、企業や行政の方々と意
見交換する機会があり、「街をより良くし
たい」という強い想いを感じました。



地域・社会WG
的場 直樹
金融商品部
融資管理グループ
2022年入社 総合職 主任

各WGの取組みに対する役員の意見は学び
が多く、評価している点や課題を聞いたこ
とで、自身の視野も広がりました。この取
組み自体を目的化するのではなく、会社の
事業活動の一部であるという意識を持つこ
との大切さも実感しました。



お客さまWG
疋田 麻友
事務企画部
事務企画グループ
2025年入社 エリア職

終始緊張していたというのが率直な感想で
す。初めて入った役員大会議室で、役員
の方々に前にした瞬間、緊張感が一気に高ま
りました。その中でも、役員に対して堂々
と発言する WG メンバーの姿がとても頼も
しく感じられました。



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)

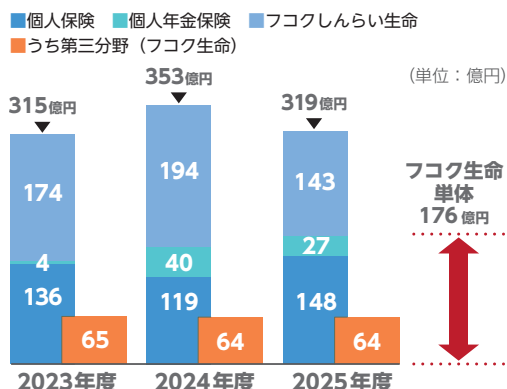
新契約年換算保険料

319億円 (フコク生命単体: 176億円)

新契約年換算保険料は、前年度比9.7%減の319億円となりました。フコク生命においては、4月より販売を再開した一時払終身保険の販売好調により、前年度比10.7%増加の176億円となりました。

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。



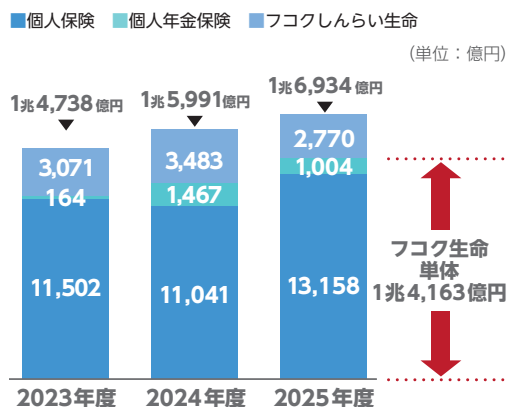
新契約高

1兆6,934億円 (フコク生命単体: 1兆4,163億円)

新契約高は、前年度比5.9%増の1兆6,934億円となりました。フコク生命においては、保障性商品「未来のとびら」の新契約が増加し、2年連続で増加しております。

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。



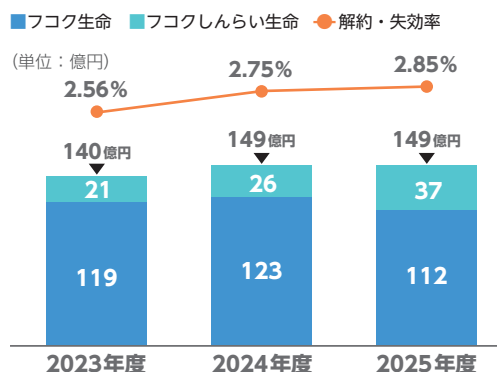
解約・失効(個人保険+個人年金保険)

解約・失効年換算保険料 **149億円** (フコク生命単体: 112億円)

解約・失効率 **2.85%** (フコク生命単体: 3.12%)
(年換算保険料ベース)

解約・失効年換算保険料は、前年度比0.1%減の149億円となりました。解約・失効率は2.85%と良好な水準を継続しております。

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

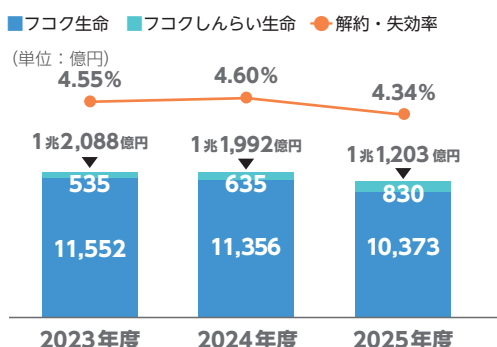


解約・失効高 **1兆1,203億円** (フコク生命単体: 1兆373億円)

解約・失効率 **4.34%** (フコク生命単体: 4.45%)
(保険金額ベース)

解約・失効高は、前年度比6.6%減の1兆1,203億円となりました。解約・失効率は4.34%と良好な水準を継続しております。

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

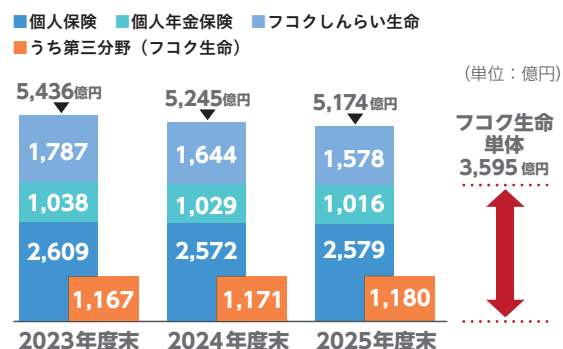


保有契約(個人保険+個人年金保険)

保有契約年換算保険料

5,174億円 (フコク生命単体:3,595 億円)

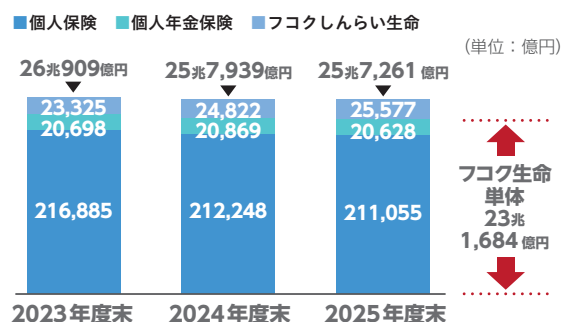
保有契約年換算保険料は、前年度末比1.4%減の5,174億円となりました。フコク生命の第三分野の保有契約年換算保険料については、2003年度の開示以来プラス伸展を継続しております。



保有契約高

25兆7,261億円 (フコク生命単体: 23兆1,684 億円)

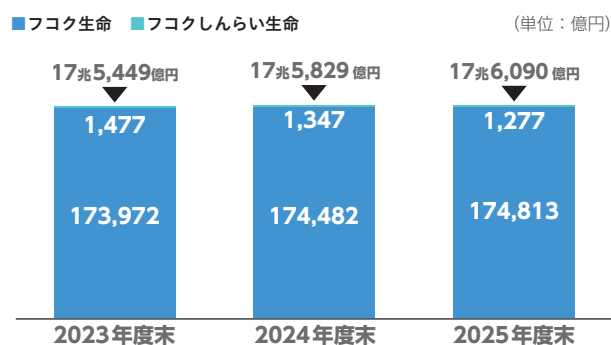
保有契約高は、前年度末比0.3%減の25兆7,261億円となりました。新契約高の増加と解約失効高の改善により、2社会算のマイナス幅は縮小しております。



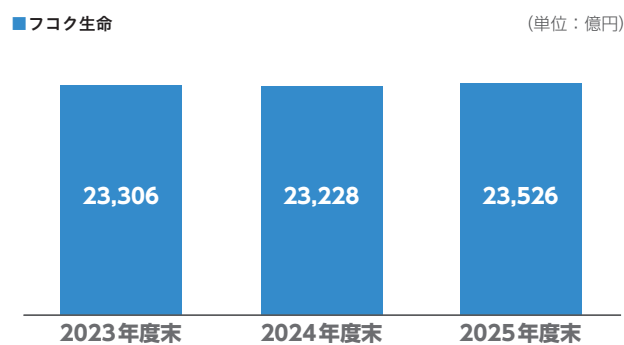
企業保険(団体保険、団体年金保険)

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0.1%増の17兆6,090億円となり、団体年金保険の保有契約高は、前年度末比1.3%増の2兆3,526億円となりました。

団体保険の保有契約高



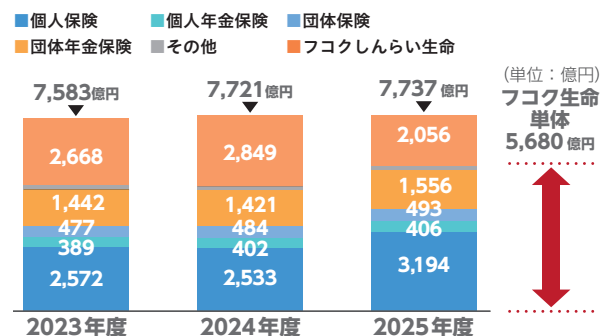
団体年金保険の保有契約高(責任準備金)



保険料等収入

7,737億円 (フコク生命単体: 5,680 億円)

保険料等収入は、前年度比0.2%増の7,737億円となりました。



フコク生命の収益性・健全性

基礎利益

1,037億円

基礎利益は従業員の給与引き上げや標準責任準備金積立負担の増加により、前年度比0.9%減の1,037億円となりました。

なお、中期経営計画において経営指標としている標準責任準備金積立負担を除いた基礎利益は、同9.0%増の1,306億円となりました。

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。

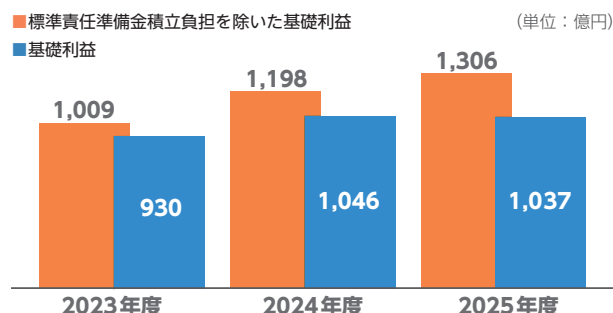
危険差とは？

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。

標準責任準備金積立負担とは？

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てを行うための負担額のことです。

本負担額は標準責任準備金の積立てに充てられたあと、保険期間を通じてその全額が取り崩されます。



基礎利益および経常利益の内訳

区 分	2023年度	2024年度	2025年度
(A) 標準責任準備金積立負担を除いた基礎利益	1,009	1,198	1,306
利 差	595	854	1,076
保険関係損益 (標準責任準備金積立負担を除く)	413	343	229
費 差	△245	△309	△426
危険差	659	653	656
(B) 標準責任準備金積立負担	△79	△151	△268
(C) 基礎利益 (A+B)	930	1,046	1,037
(D) キャピタル損益	90	△272	711
うち有価証券売却益	664	564	1,472
(E) 臨時損益	△526	△216	△193
(F) 経常利益 (C+D+E)	493	558	1,555

※当社では標準責任準備金積立負担を除いた基礎利益を中期経営計画における経営指標として位置づけています。

経常利益

1,555億円

経常利益は前年度比2.8倍の1,555億円となりました。



経常利益とは？ 通常の事業活動で発生する「経常収益」と「経常費用」の差額で、1年間の事業活動の収支結果を表します。差額がマイナスの場合には、「経常損失」となります。

経済価値ベースのソルベンシー比率(ESR)(内部モデル)

248.5%

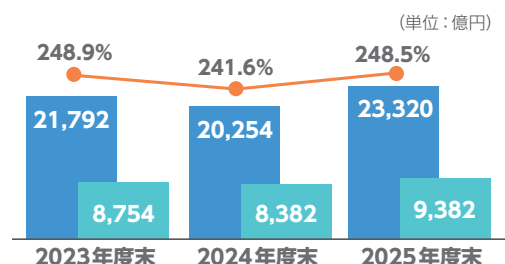
2025年度末のESRは、劣後債の再調達による自己資本の増加や、外国公社債の売却と超長期円債の積増しによる金利リスクおよび為替リスクの減少を主な要因として、前年度末比6.9ポイント上昇の248.5%となりました。

経済価値ベースのソルベンシー比率とは？

例えば、大災害や株価の大暴落、パンデミックなど、通常の予測を超えて発生するリスクに対する保険会社の支払余力を示す指標であり、以下の算式で計算されます。

$$\text{経済価値ベースのソルベンシー比率} = \frac{\text{経済価値ベースの自己資本}}{\text{経済価値ベースのリスク}} \quad \text{ESR(Economic Solvency Ratio)}$$

●経済価値ベースのソルベンシー比率
■経済価値ベースの自己資本 ■経済価値ベースのリスク



2025年度末決算より、経済価値ベースのソルベンシー規制が導入されました。自己資本を時価ベースで評価することやリスク水準の引上げなどにより従来よりも厳格に評価し、「内部モデル」とは異なる監督上の基準である「標準モデル」に基づきESRを計測します。当社の「標準モデル」に基づくESRはホームページなどで公表予定です。

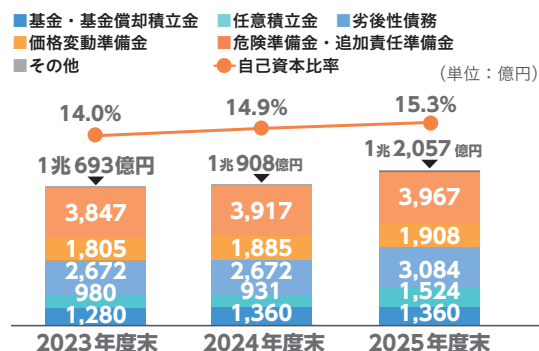
自己資本

1兆2,057億円

自己資本は、前年度末比1,149億円増の1兆2,057億円となり、自己資本比率(自己資本÷総資産)は15.3%となりました。

自己資本とは？

当社では、有価証券や土地の含み益に頼らない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。



有価証券・不動産の含み益

9,657億円

有価証券と不動産の含み益の合計額は、前年度末比925億円増の9,657億円となりました。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、他の資産の含み益増加で吸収できており、全体では高水準の含み益を確保しております。

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。

区 分	2023 年度末	2024 年度末	2025 年度末
有価証券合計	9,510	6,856	7,590
うち公社債	△89	△1,498	△4,595
うち株式	5,815	5,162	8,206
うち外国証券	3,282	2,764	3,449
不動産(土地・借地権)	1,762	1,875	2,067
合計	11,272	8,732	9,657

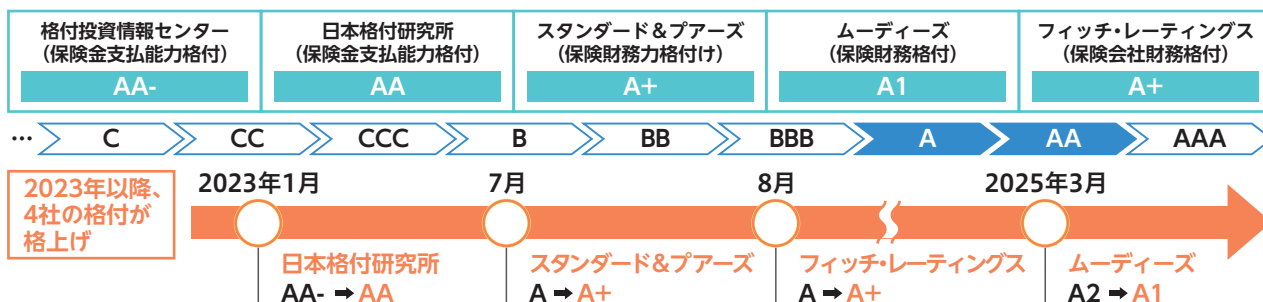
格付け

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、収益性や資本の充実度に加え、営業基盤が拡充していく見通しが高まっていること等が評価され、格付投資情報センターは12月に、格付の方向性を「安定的」から「ポジティブ」へ変更しました。

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、2026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。)

ERM 経営

ERM 経営・健全性インタビュー

ERM 経営の推進 — 運用と保険、両輪での成長に向けて

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



当社のERM経営のこれまでの歩み

ERM（統合的リスク管理）とは、事業運営に伴う各種リスクを全社横断的に把握・評価し、自己資本・リスク・リターンを一体的に管理する経営の枠組みです。当社は2017年にリスクテイク・ステートメントを見直してERM経営に舵を切りました。生命保険会社においては保険負債の超長期性に合わせて超長期国債に投資する資産負債管理（デュレーションマッチング型ALM）が基本ですが、当時は異次元緩和下にあり、こうしたALMは利益に貢献するものではありませんでした。そこで当社は強固な自己資本を活かしてうまくリスクをとって利益につなげるというERMの考えのもと超長期国債ではなく外国公社債や株式に投資を行い、収益力の向上を図ってきました。異次元緩和が終了して金利ある世界に戻った後は、直ちにデュレーションマッチング型ALMに切り替えて、リスクを低減させると同時に将来に亘って安定的に高い利差益が確保できる利益構造を作り上げました。

今後のリスクテイクの方向性

こうして作り上げた安定した利益構造を営業面での成長につなげるという考えのもと、「運用と保険、両輪での成長」を目指す中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」が2025年度より始まりました。リスクテイクの方向性についても両輪での成長に確実につながるようリスク・リターン効率に優れたリスクテイクを基本としたうえで、資産運用においてはデュレーションマッチング型ALM運用を基本としつつ市場環境に応じた柔軟なリスクテイクを行い安定的な収益を確保する、保険引受においては収益源としての位置付

けを一段と高めて積極的なリスクテイクを推進する内容へとリスクテイク・ステートメントを改正しました。併せて、同ステートメントにレジリエンス（危機からの回復力）の強化を明記するとともに、ESRのターゲットレンジを引き上げたうえでその水準に応じた経営アクションを定めました。

リスク管理のさらなる高度化

2025年度末決算より経済価値ベースの資本規制が導入されましたが、当社は先行して2010年度から経済価値ベースの各種指標を経営に活用しています。ESRは特に重要な指標としてみており、ターゲットレンジ内に維持することがリスク管理の基本です。そのための高度化を引き続き推進します。併せてESRの計算に織り込まれていないリスク、例えば巨大地震や大規模火山噴火が連続して発生するリスク、地政学リスク、サイバーリスク等にもしっかりと備えます。こうしたリスクに対して当社では全社的なストレステストを実施し、危機時の行動計画を備えるとともに、それが実効的であるよう常にアップデートを行っています。また、行動計画を備えているだけでは実際の危機には十分に対処できません。備えていないことも状況に応じて適切に判断して行動できなければなりません。それは役職員一人ひとりのリスク感度を高めることで可能となります。引き続き社内の啓発活動を通じて強化を進めていきます。

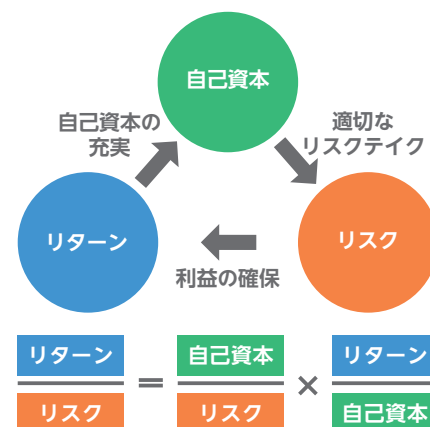
今後もリスク管理のさらなる高度化を進め、お客さまが安心してご契約を継続していただける健全性を確保すると同時に、配当還元の加速を通じて実質的な保険料負担のさらなる軽減を図ってまいります。

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リスク・リターン効率を意識した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ふ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。



リスクテイク・ステートメント

当社は自己資本の充実度をふまえた適切なリスクテイクを行うため、「リスクテイク・ステートメント」を策定し、リスクテイクの戦略目標や許容範囲を定めております。「THE MUTUAL ACT 2027」に掲げる「運用と保険、両輪での成長」の実現に向け、2026年1月に本ステートメントを改正しました。

リスクテイク・ステートメント

Ⅰ. リスクテイクの戦略目標

- ・運用と保険、両輪での成長に向けて、保険引受リスクを積極的に取りに行く
- ・資産運用は、ALM運用を柱としつつ、適切なリスクテイクを推進する
- ・「お客さま基点」で、差別化による業界最高水準のサービスを提供する
- ・強固な自己資本のもとレジリエンスを強化する

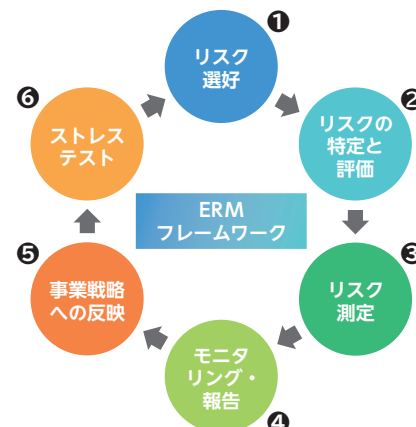
Ⅱ. リスクの許容範囲

- ・事業継続可能なバッファを確実に経営に留保するため、標準モデルのESRは170%を下回らないことを原則とする
- ・常に業界最高水準の健全性であり続けるよう、内部モデルのESRは230%から270%の範囲内に収まることを目指す

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おります。

- ①リスク選好 リスクテイクの戦略目標とリスクの許容範囲をリスク選好と定め、リスクテイク・ステートメントに明記する。
- ②リスクの特定と評価 潜在的なリスクを含めて漏れなく洗い出したうえで、リスクを評価する。
- ③リスク測定 リスクの顕在化を判定するための基準を設定し、適切な頻度で測定する。
- ④モニタリング・報告 各リスクの測定結果を、定期的なモニタリングを経て、統合リスク量、リスク対応力およびリスク管理指標とともにリスク管理委員会へ報告する。
- ⑤事業戦略への反映 モニタリングと報告結果を商品設計、販売政策、ALM、資本政策、配当政策等の事業戦略に反映する。
- ⑥ストレステスト 経営に重大な影響を及ぼす可能性のあるシナリオを設定し、財務の健全性の確認や経営アクションについて検証する。

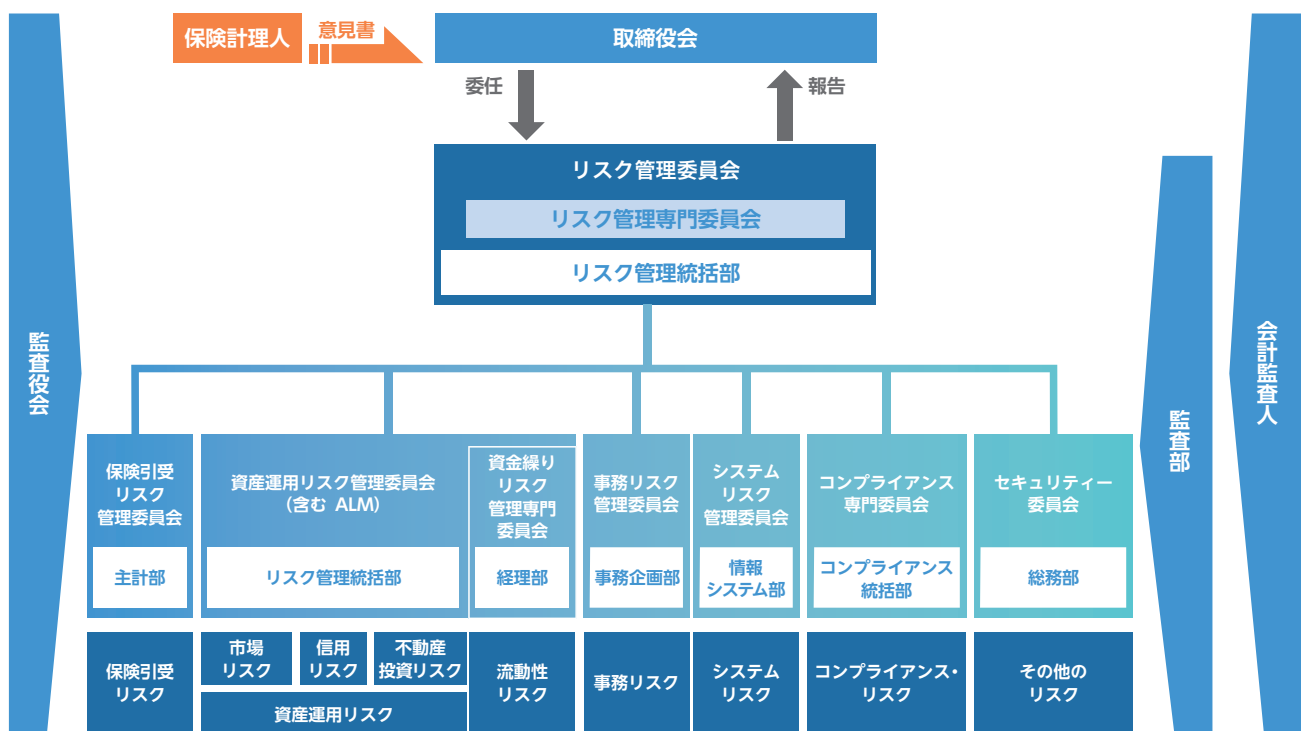


ERM 経営

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に努め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。

リスク管理体制



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、当社およびグループ全体のリスク管理態勢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。

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。当社では、負債である保険契約の超長期性をふまえたうえで、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に目を向け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。

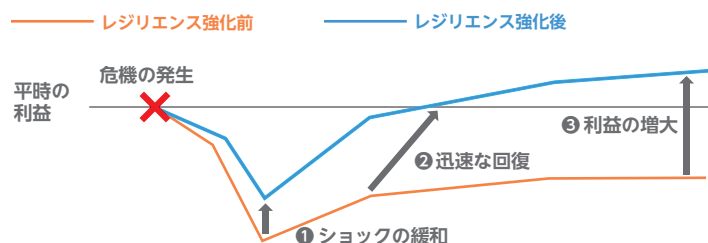
統合的リスク管理態勢

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



レジリエンスを強化するためには、**ショックを緩和(①)**し、ダメージから**迅速に回復(②)**し、さらに危機の発生前よりも**収益性を高めていく(③)**ことが重要です。

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毎年実施し、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。

2025年度は、約300年前に実際に発生した首都直下地震、南海トラフ巨大地震および富士山の大規模噴火が連鎖的に発生する事象を想定したストレステストを実施しました。本テーマについては2022年度にも同様の検証を行っておりますが、特に富士山の大規模噴火については、降灰による交通・電力・通信インフラの機能不全など、事業運営に深刻な影響を及ぼす可能性が想定されることから、オペレーション上の課題および当社業務の継続可能性について重点的に検証しました。



その結果、大災害が連鎖的に発生しても自己資本の充実度については問題はないものの、降灰の影響により本社の電源や空調などの設備機能が低下し、一部業務の運営に制約や遅延が生じる可能性があることが明らかとなりました。一方で、大規模噴火は大地震とは異なり、火山ガスの増加や微小地震の発生などの予兆現象が観測される可能性が高いとされています。このため、平時からの事前対策に加え、予兆段階から迅速に対応することで業務停止リスクの低減が可能となります。今後は、こうした観点をふまえ、事業継続マニュアルの改訂を含め具体的な事業継続体制の整備・強化を推進してまいります。

2026年度取組み

近年、ランサムウェア被害の拡大や重要インフラを標的としたサイバー攻撃の高度化を受け、企業におけるサイバーリスクへの対応強化が求められています。加えて、高度なAIを活用した攻撃の自動化や高速化により、防御態勢の在り方そのものが揺らぐ可能性も指摘されています。こうした環境をふまえ、2026年度は「大規模サイバー攻撃の発生」をテーマとした全社的ストレステストを実施します。事業継続への影響や初動対応、復旧体制を確認し、サイバー耐性のさらなる向上を図ります。

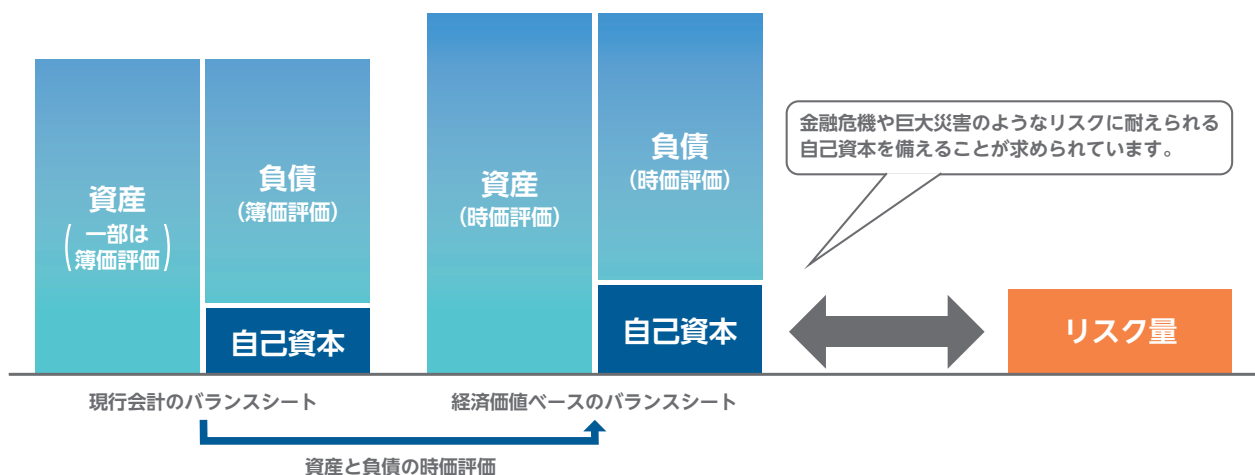
ERM 経営

経済価値ベースのソルベンシー・マージン規制

2025年度決算より新しい健全性規制である「経済価値ベースのソルベンシー規制」が導入されました。この規制では第1の柱（ソルベンシー規制）、第2の柱（内部管理と監督上の検証）および第3の柱（情報開示）の3本の柱アプローチがとられています。

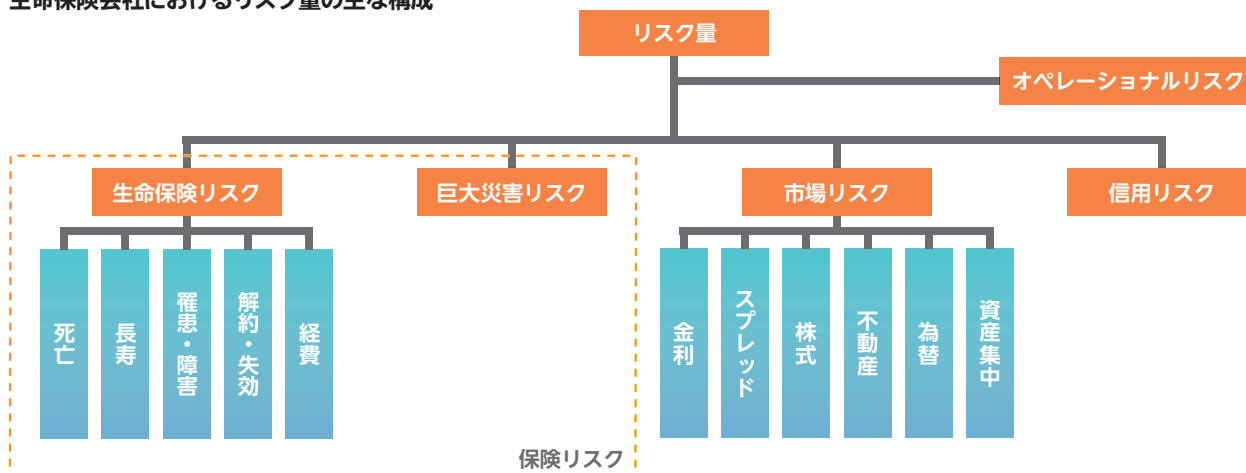
第1の柱(ソルベンシー規制)

第1の柱においては、保険会社の資産と負債を経済価値（時価）で評価したうえで、その差額である自己資本と、金融危機や巨大災害などを想定したリスク量との対比によりソルベンシー・マージン比率（ESR：Economic Solvency Ratio）を計測します。ESRが100%を下回った場合にその水準に応じた監督上の措置がとられます。ESRの計測においては、「標準モデル」と呼ばれる、業界共通のリスク係数などを用いた手法が用いられます。



リスク量はリスクカテゴリー毎に200年に1回程度しか発生しないような事象を計算し、分散効果を反映した上で統合します。

生命保険会社におけるリスク量の主な構成



第2の柱(内部管理と監督上の検証)および第3の柱(情報開示)

第2の柱において、当社では「内部モデル」と呼ばれる当社のリスク特性を踏まえて構築した内部管理用のESRを経営に活用しながら高度化を進めております。また、定量化できないリスクである流動性リスクやコンダクト・リスクなどについてもERMの枠組みの中で管理態勢のさらなる強化を図ってまいります。また、第3の柱においては、お客さまをはじめとする利害関係者に当社のリスク管理の取組みについてわかりやすく伝えてまいります。

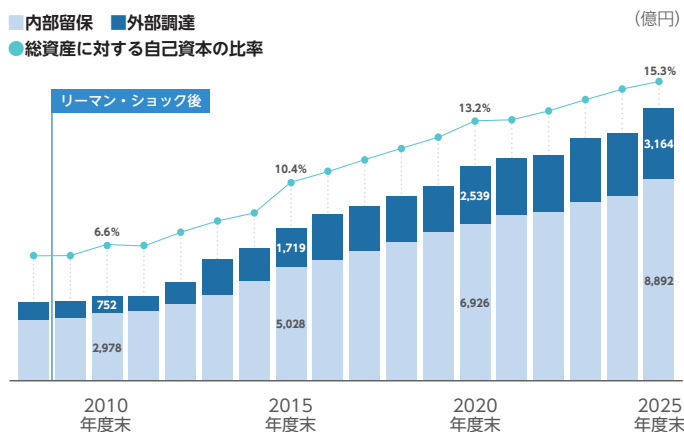
健全性 - 自己資本およびソルベンシー・マージン比率(ESR)

当社の健全性

自己資本および自己資本比率

当社は、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、安定的な危険差益の確保と資産運用での適切なリスクテイクによる利差益の拡大を通じて内部留保の充実を図るとともに、外部からの資本調達も活用することで、自己資本の強化を実現しております。

こうした差別化の取組みにより、2010年度末は3千億円台だった自己資本は2025年度末には1兆2,057億円となりました。総資産に対する自己資本の比率も15.3%となり、業界最高水準を維持しております。

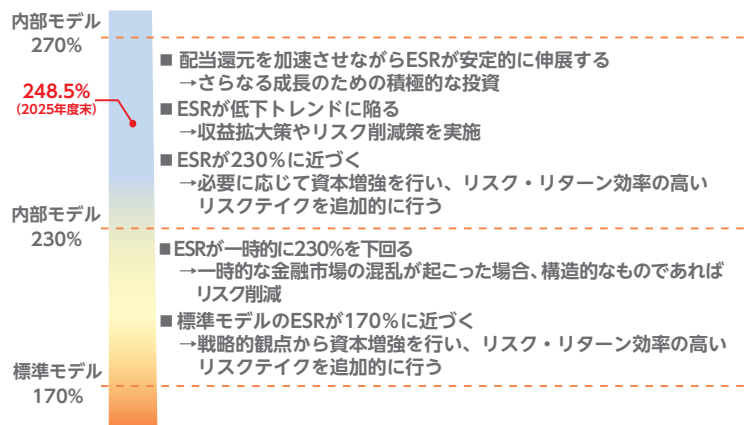


ESR

○ ESRのターゲットレンジと経営アクション

当社では、大災害や株価の大暴落など、いかなる危機が起こってもお客さまが安心してご契約を継続していただける水準となるようなESRのターゲットレンジを設定し、水準に応じた経営アクションを定めております。

2026年1月には本ステートメントを改正し、業界最高水準の健全性を維持する観点からESRのターゲットレンジをこれまでの「200%～230%」から「230%～270%」へ変更しております。

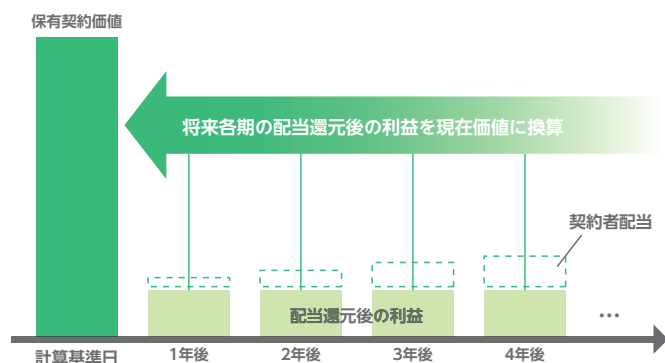


○ 健全性の確保と配当還元とのバランス

ESRの分子(自己資本)に計上される保有契約価値は、契約者配当を差し引いた配当還元後の利益で計算します。このため配当還元率が高くなるほど保有契約価値は減少し、ESRは低下します。

2025年度末時点の配当還元における当社ESRの低下幅は約30ポイントとなります。当社は高水準の配当還元を行ったうえで、業界トップクラスのESR(内部モデル) 248.5%※を確保しております。

お客さまが安心してご契約を継続していただける健全性を確保すると同時に、配当還元を加速させることで実質的な保険料負担のさらなる軽減を図ってまいります。



※ ESR(標準モデル)は210%(概算値)

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 より一層充実させる

有価証券部・金融商品部・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

フコク生命の資産運用の特徴は

フコク生命は、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、経営理念の一つである「ご契約者の利益擁護」のもと、資産運用で収益を拡大す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おります。

生命保険会社の資産運用は、お客さまからお預かりした大切な資金を、いかなる時も確実に保険金・給付金としてお支払いできるよう、長期的な視点や安全性が求められます。

これまでの歩みは、こうした考え方を具体化してきた差別化の歴史でもあります。例えば、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、多くの部分を賃貸用とすることで、収益に貢献しました。一方、1980年代後半のバブル期には、割高と判断した株式や不動産への投資を抑制した結果、バブル崩壊の影響は比較的軽微にとどまりました。

2013年の日銀による異次元緩和政策導入以降、金利が一段と低下した局面では、強固な自己資本を背景にリスクを取ることで、収益性向上を目指す資産運用を行いました。当時の国債は割高と判断し、利回りも予定利率を下回る水準であったため投資を控え、代わりに内外の株式や外貨建公社債への投資を拡大するなど、リスクテイク戦略を推進してきました。

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います。

金利ある世界における資産運用について

2024年3月の日銀による異次元緩和政策からの転換以降、日本の運用環境は「金利ある世界」へと移行し



ました。これにより、生命保険契約の負債特性に応じた円貨建公社債によるALM運用を、本格的に推進できる環境となりました。

フコク生命は、こうした環境変化を踏まえ、2025年からスタートした中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」に掲げる「運用と保険、両輪での成長」の実現に向け、ALM運用を主軸としつつ、強固な自己資本を裏付けとしたリスクテイクを継続し、収益性の向上と利益の安定化の両立を目指した資産運用を推進しています。

具体的には、国内の超長期金利の上昇を捉え、それを下回る金利水準の外貨建公社債などを売却しつつ、超長期国債を大幅に積み増しました。これにより、負債特性に合わせた資産デュレーションの長期化を行い、ALMを推進しています。

加えて、中長期的な収益性向上が見込める内外の株式を積み増すとともに、ヘッジファンドなどのオルタナティブ資産への投資も拡充するなど、収益性の向上に資するリスクテイクを推進しました。

取組みの効果は

これまでの取組みを通じて、2025年度は、資産運用収益の柱である利息及び配当金等収入が8年連続で過去最高となり、その結果利差益についても過去最高となりました。

また、有価証券の含み損益は、国内金利の上昇に伴い公社債の含み損が増加したものの、株式などの他の資産の含み益の拡大によりこれを吸収し、有価証券全体では引き続き高水準の含み益を確保しています。

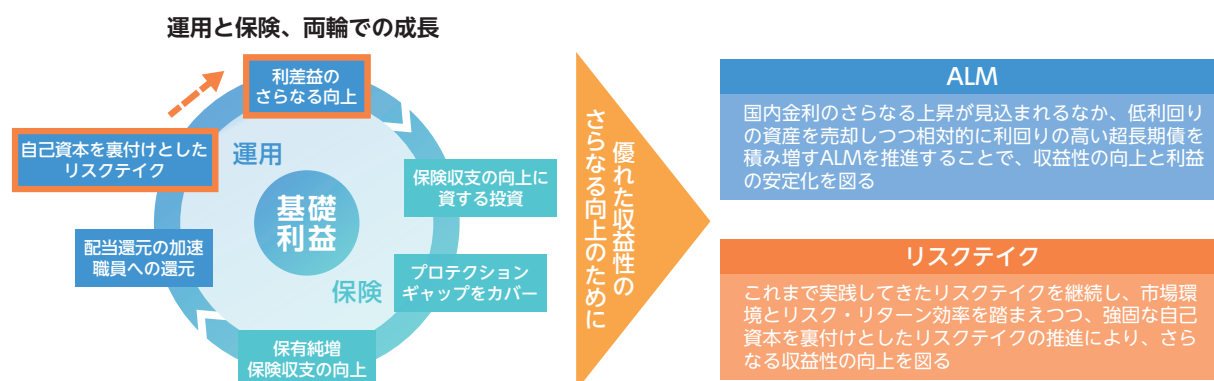
今後も「運用と保険、両輪での成長」の起点として、マーケット環境を丁寧に見極めながら、スピーディな意思決定と差別化された資産運用によって、収益の拡大とお客さまへの配当還元の充実に努めてまいります。

フコク生命の資産運用における取組み

金利ある世界における資産運用

2013年の日本銀行による異次元緩和政策導入以降、長期にわたる超低金利環境において、フコク生命は国債への投資を極力控え、収益性の向上を目的に、リスクテイクを推進してきました。2024年に、日本銀行が金融政策正常化に舵を切り、金利が上昇する環境となったことから、収益性の向上と利益の安定化の両立を図る観点より、ALMとリスクテイクの二本立てによる運用へと転換しました。

THE MUTUAL ACT 2027における運用方針



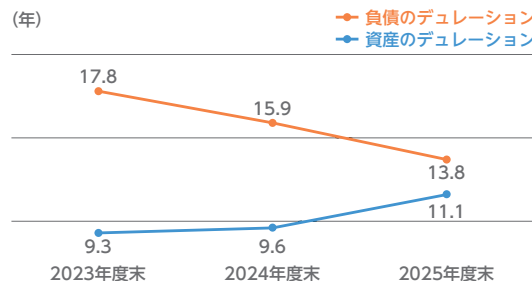
ALMの推進

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をマッチングさせることは金利リスクの抑制につながりますが、国債利回りが予定利率を大幅に下回る超低金利環境では、国債への投資を極力控えていました。

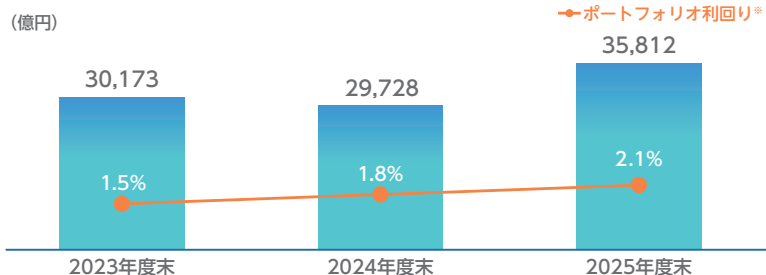
金利ある世界になり、2025年度は国内の超長期金利が大きく上昇したことを踏まえ、それを下回るもしくは同程度の金利水準の外貨建公社債を売却しつつ、超長期国債を大幅に積み増しました。加えて、円貨建公社債ポートフォリオにおいて、利回り向上のための銘柄入替を実施しました。

こうした取組みによりALMを推進し、収益性の向上、為替リスクの削減、デュレーションギャップの縮小による金利リスクの削減を同時に実現しました。

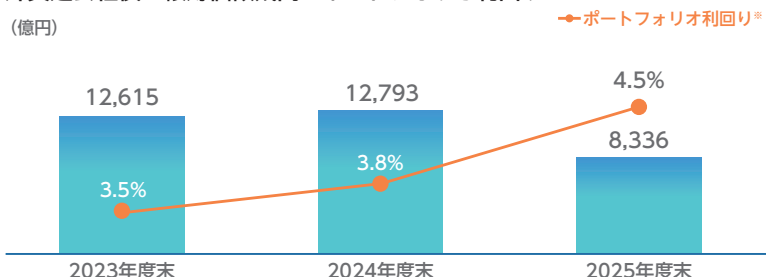
資産と負債のデュレーション



円貨建公社債の帳簿価額残高とポートフォリオ利回り



外貨建公社債の帳簿価額残高とポートフォリオ利回り



※保有銘柄の簿価利回りの加重平均

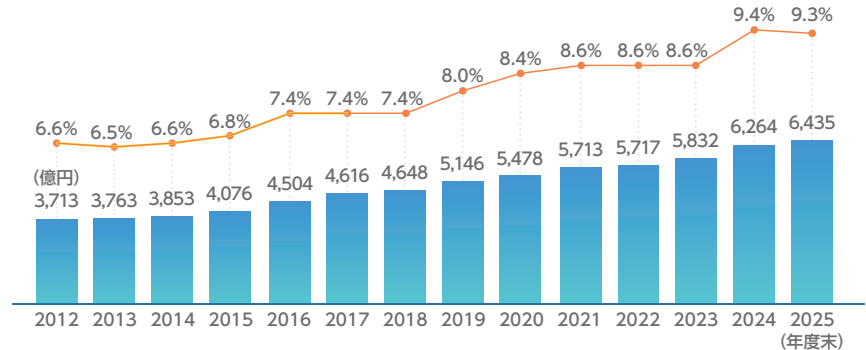
資産運用

フコク生命の資産運用における取組み

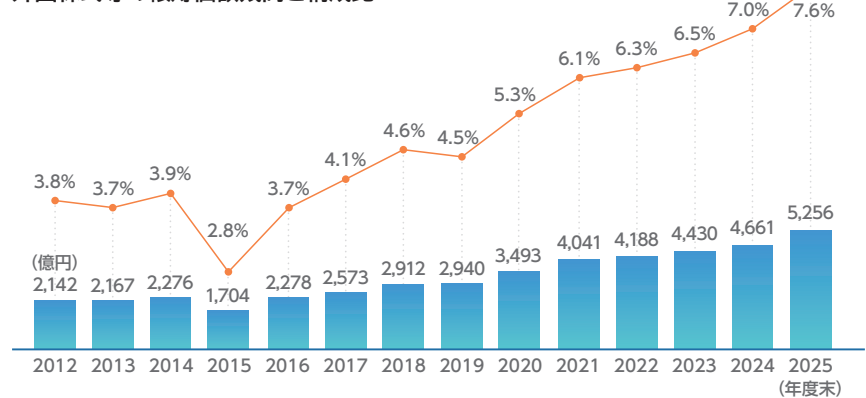
リスクテイクの推進

超低金利環境では、強固な自己資本を裏付けに、リスクテイクを推進し、中長期的に収益性の向上が期待できる内外の株式や、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を積み増してきました。金利ある世界においても、こうしたリスクテイクを継続し、収益性のさらなる向上に取り組んでいます。

国内株式等の帳簿価額残高と構成比



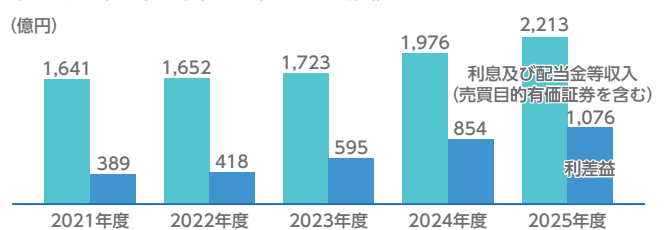
外国株式等の帳簿価額残高と構成比



資産運用の成果

これまでの取組みにより、2025年度の利息及び配当金等収入は、8年連続で過去最高となり、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

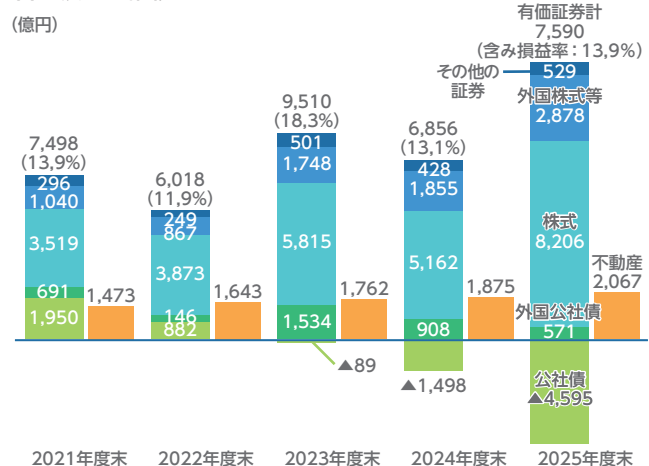


※2021年度は、2022年度以降と同一の基準で算出
(利息及び配当金等収入には、償還時為替差損益を含まない)

(参考)

有価証券の含み益は、国内金利の上昇により、公社債の含み損が増加したものの、他の資産の含み益の増加で十分に吸収できており、有価証券全体では高水準の含み益を確保しています。

含み損益の推移



商品・サービス

営業戦略インタビュー(個人保険)

一人ひとりのお客さまに寄り添った Face to Faceの コンサルティングセールスにより、 国内市場でのさらなる成長を目指す

営業企画部・業務部・営業管理部担当

吉岡 謙一 取締役執行役員

フコク生命の営業チャネル戦略は

国内では人口減少により、将来的に生命保険市場は縮小に向かっています。そのため生命保険業界では、海外進出や他業態への展開の動きがみられます。一方で、長寿化による医療・介護費用や老後資金の増加、物価上昇に伴う必要保障額の増大により、保険ニーズは拡大しています。また、金利ある世界への回帰とともに、新NISA等の普及によって、資産形成ニーズも高まっています。

こうした背景をふまえ、フコク生命はお客さまアドバイザーがFace to Faceで一人ひとりのお客さまに寄り添いながら、コンサルティングセールスを実践し適切な保障を提供することで、国内生命保険市場でも十分に成長が見込めるものと考えております。中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」では、お客さまアドバイザーチャネルを中心に据えた国内生命保険事業へのリソースの集中を掲げ、保有純増に向けた「運用と保険、両輪での成長に向けた取り組み」を進めております。

フコク生命の商品戦略は

フコク生命は、お客さまアドバイザーによるコンサルティングを通じ、それぞれのお客さまが抱える「死亡保障」「第三分野保障」「生存保障」の各リスクを過不足なくカバーできる商品の提供を目指しております。

直近では、2026年4月にフコク生命の主力商品「未来のとびら」における働けなくなった場合の備えとして、新特約「はたらくささえプライム」を発売しました。これにより超短期から超長期までの4段階の給付を通じて働けないリスクを幅広く切れ目なくカバーできるようになりました。また貯蓄性商品についても、新しい学資保険「みらいのつばさ」を返戻率を引き上げて発売するなど、新商品を継続的に投入しながら、競争力の高い商品ラインナップの充実を図っております。

国内生命保険市場でのさらなる成長に向けて

近年、インターネットや来店型保険ショップ等、保険加入経路は多岐にわたっています。また、多くの保険会社が第三分野保障や貯蓄性商品等、顕在化したニーズに応じた商品へ販売をシフトしてきました。その結果、死亡保障の充足度は低下し、必要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。世帯主の方に万が一のことがあった場合、家計へのダメージが大きく、死亡保障が依然として重要であることに変わりはありません。

一方で、医療保障については、入院日数の短期化や自己負担額と比較して、相対的に保障が手厚いケースもみられます。このように、保障全体では、リスクごとの配分に偏りが生じていることが、十分な備えにつながりにくい要因の一つになっていると考えております。

フコク生命では、こうした課題に対し、従来より、もしものときの必要資金と公的な保障からの支給額がシミュレーションできる情報ツール「ライフコンパス」を用いて、保障内容をご提案するコンサルティングセールスを実践しております。そのうえで、ライフプランや保険料負担の水準を踏まえ、リスクに応じたバランスの取れた保障配分、いわゆる「保障のリバランス」を提案しています。お客さま一人ひとりに寄り添い、「潜在的なニーズ」を明らかにし、保険を通じた解決策を提案することが、お客さまアドバイザーチャネルの最大の強みであると考えております。

今後も、新たなお客さま接点の確保に加え、お客さまアドバイザーによるコンサルティングセールスを通して、より多くのお客さまに適切な保障を提供することにこだわり、国内生命保険市場でのさらなる成長を目指してまいります。

商品・サービス

「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「未来のとびら」 2026年4月商品改定

「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。

2026年4月には、就業不能保障特約の改定を行い、従来商品よりも「働けないリスク」を幅広くカバーできるよう、保障内容を拡充しました。



幅広い商品ラインアップ

万一への備え	定期保険特約 (2022) 収入保障特約<通減型> (2022) 終身保険特約 (2022) 生存給付金付定期保険特約 (2022)
身体障がい・介護への備え	生活障害保障特約 (2022) 介護保障特約<有期型> (2022) 介護保障特約<終身型> (2022) 介護終身年金特約<認知症加算型> (2022)
就業不能への備え	就業不能保障特約 (2026)
保険料払込免除	保険料払込免除特約<保険料相当額給付金付>

ニーズにあった特約を選択して
自由に保障を組み立てる
【ご契約の組立例】

収入保障特約<通減型> (2022)
生活障害保障特約 (2022)
就業不能保障特約 (2026)
保険料払込免除特約 <保険料相当額給付金付>

※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「ワイド・プロテクト」

日帰り入院からまとまった金額の給付金をお支払いする一時金方式の入院給付と、30日を超える長期の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。短期入院と長期入院のそれぞれのリスクの性質に応じた合理的な保障を確保することができます。



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、近年ウエ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。

セコム損保のがん保険



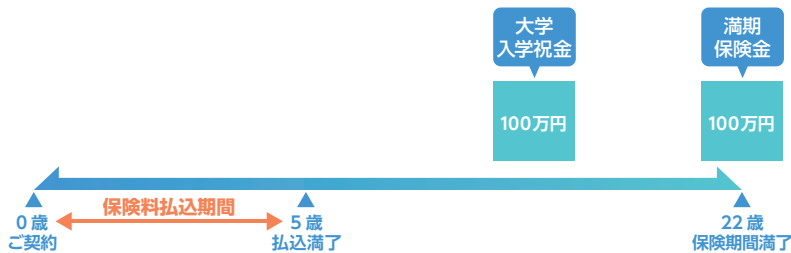
個人向け商品

学資保険「みらいのつばさ」 2026年4月商品改定

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

J(ジャンプ)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／保険料払込満了年齢：5歳／兄弟割引適用なし／口座振替月払保険料：25,368円



祝金・満期保険金 受取総額	返戻率
200万円	131.3%

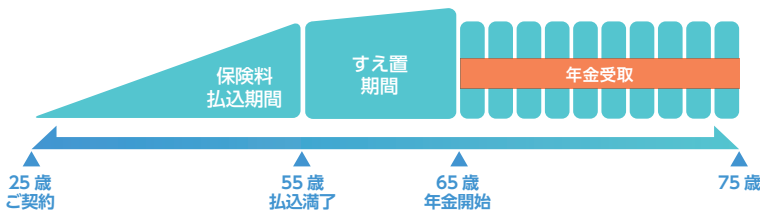
※返戻率：祝金・満期保険金受取総額÷払込保険料総額×100
(小数点以下第2位を切捨て)

個人年金保険「みらいプラス」

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／保険料払込満了年齢：55歳／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



年金受取総額	返戻率
470.1万円	130.5%

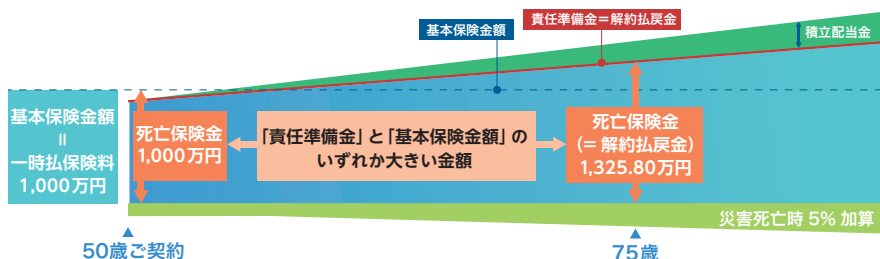
※返戻率：年金受取総額÷払込保険料総額×100
(小数点以下第2位を切捨て)

一時払終身保険「グッとアップ」 2025年4月発売

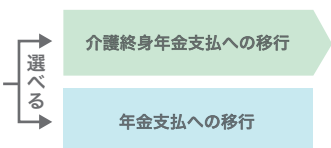
高い貯蓄性と加入後の柔軟性を兼ね備えた一時払終身保険です。一生涯の死亡保障を確保しながら資産形成を行うことができるほか、一生涯の死亡保障に代えて老後の生活資金や介護費用として活用することも可能となっています。

契約例

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



一生涯の死亡保障に代えて介護終身年金または年金の支払へ移行できます。



- ・記載の商品の名称は、一部、略称を記載しています。
- ・当社が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-2026-61 (2026.6.30)

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

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。そのため、公的保障制度などの情報提供を行い、お客さまにとって本当に必要な保障額を提案することが重要になっております。

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をお伺いし、公的保障制度を踏まえたうえでの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。



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。



コンサルティングと情報提供

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ラシ

電話リレーサービス・点字サービス

聴覚や発話に困難があるお客さまから、「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ってもらいたい」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。

2026年度で設立から30周年を迎え、現在65万名（2026年4月時点）の方にご入会いただいております。LINE公式アカウントや公式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、子育ての楽しみや困りごとを気軽に情報交換できるWEBコミュニティも運営しています。また、会員特典として産婦人科医や小児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も提供しております。

フコク赤ちゃん&キッズクラブ
ご案内リーフレット

絶えず変化する時代に、 「付加価値」と「安心」で 最優のパートナーに

市場開発部・しんきん部・法人営業部・
年金コンサルティング部担当

矢崎 斉 取締役執行役員



企業保険を取り巻く市場環境への認識は

少子高齢化による生産年齢人口の減少や働き方の多様化などを背景に、企業・団体では優秀な人材の獲得や従業員エンゲージメント向上による人材の確保を目的として、福利厚生制度の充実を図る動きが高まっています。

こうした中、企業・団体の福利厚生制度を支える団体保険・団体年金商品や、商品を提供する保険会社には、保障や資産運用機能の提供にとどまらず、企業・団体の人材戦略や持続的成長を支え、そこで働く従業員を含めたお客さまの課題解決に貢献する役割が求められています。

団体保険・団体年金の営業活動における方針は

フコク生命では、「お客さま基点」の価値観に基づき、営業担当者一人ひとりが企業・団体にとって最適な制度設計や運営サポートが何かを考え、商品・サービスの提案・提供を行うことを基本方針としています。

具体的には、団体保険について、万一の時に企業・団体の制度が十分に機能するよう、例えば物価上昇などの環境変化を踏まえた制度設計の見直しや、制度利用促進に向けた保険リテラシー向上に資する従業員向けセミナーの実施の提案を行っています。

また、照会・手続きの迅速化につながるWEB経由での申込手続きシステムなどを通じた、企業・団体における環境変化への対応や利便性向上を提案しています。

団体年金については、定年延長といった制度改定に対応した年金制度の設計・運営支援、運用商品の提案、法改正や社会動向を網羅した情報提供など、お客さまの課題解決を念頭に活動しています。

法人(企業・団体)向け商品・サービスは

保障性商品として、万一の際の遺族保障を目的と

する「総合福祉団体定期保険」「団体定期保険」や、住宅ローンなどの債務に対応する各種「団体信用生命保険」、病気やケガの入院・手術に備える「新団体医療保険(愛称:メディカルHOPE)」を取り扱っています。さらに、メディカルHOPEへは、健康経営に取り組む企業・団体向けに配当金を増額する「健康経営配当」を導入するなど、人的資本経営の推進を支援しています。

また、商品の付帯サービスとして、健康・医療相談サービスやメンタルヘルス支援、重い病気に罹患した際の専門医紹介などをパッケージ化して提供しています。

年金については、確定給付企業年金制度向けに一般勘定・特別勘定を通じた運用商品などを提供するとともに、制度の設計・管理支援サービスを行っています。また、従業員の自助努力による資産形成を支援する拠出型企業年金保険については、2026年10月より手数料水準の引下げを行い、貯蓄機能の向上を図る予定です。

今後の取組みは

企業保険ビジネスをとりまく環境が大きく変化していく中で、フコク生命は「お客さま基点」に基づき、付加価値の高いサービス提供に取り組んでいきます。

特に、フコク生命の団体年金商品の配当込み利回りは、運用成果の着実な還元により高い水準を維持しております。引き続き安定的かつ持続的な運用を通じてお客さまの制度運営や資産形成への貢献を目指します。

そして、営業担当者による丁寧な説明や質の高い提案は、お客さまの安心や納得感を支える必要不可欠な要素と考えています。今後も環境変化の把握と商品・制度理解に基づいた提案力の向上を重視し、営業担当者の教育・人材育成に一層力を入れてまいります。

法人向け商品

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・団体における福利厚生制度のニーズは、少子高齢化や雇用の流動化などを背景に多様化しており、企業・団体にはこれらのニーズに対応した福利厚生制度の構築が求められています。

当社は、団体保険・団体年金保険などの法人向け商品に、付帯サービスやWEBシステムなどの各種サービスを組み合わせて提供することにより、多様化するニーズに柔軟に対応しています。加えて、福利厚生制度の充実を通じ、人的資本経営および健康経営の推進にも寄与しています。

今後も、法人向け商品および各種サービスの提案・提供を通じ、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支援してまいります。



いきいき生きるための団体医療保険
法人(企業・団体)向け医療保障商品について **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対し配当金を増額する「健康経営配当」を実施しています。

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)には専門医紹介サービスや健康相談などを、団体担当者さま(人事労務担当者)にはメンタルマネジメントサポートや健康経営に関するサポートなどを、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」を提供しています。

加入者さま向けサービス

※ベストドクターズ®サービス (FindBestDoc™)

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
(FindBestDoc™)

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2026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。

制度設計コンサルティング

お客さまのご要望に沿ったオーダーメイドの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。



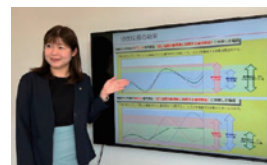
情報提供

企業年金制度の運営に必要な情報に加え、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るシミュレーションツールをご提供しております。

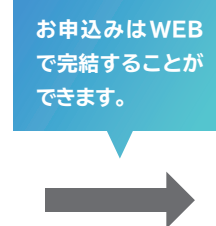
シミュレーションはこちら



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。



フコクしんらい生命の商品・損害保険商品

フコクしんらい生命の商品

当社では、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）」）、および医療保険「解約返戻金抑制型医療保険（医療自在FS）」を同社の代理店として販売しています。

一時払終身保険

もしものときの備えを生涯にわたり確保したいとお考えの方に

しんらいの一時払終身保険
(無告知型)

利率更改型一時払終身保険

医療保険

病気やケガによる入院などへの備えをお考えの方に

医療自在FS

解約返戻金抑制型医療保険

募 AM0426019 (26.04)

損害保険商品

当社は、生命保険とあわせて、お客さまの様々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、ペット保険などの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



「あん心あっとホーム」

建物や家財を幅広くお守りする火災保険です。

傷害保険



「あん心フルタイム」

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」 従業員に関する保険「業務災害補償保険」



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。

「どうぶつ健保ふぁみりい」 「どうぶつ健保ぷち」 「どうぶつ健保しにあ」

ふぁみりい

どうぶつ健保

ぷち

どうぶつ健保

しにあ

どうぶつ健保

商品・サービス

コミュニケーション活動

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、お客さまとのさまざまな接点を通じて、フコク生命をより身近に感じていただけるよう、コミュニケーション活動を展開しています。今後もお客さまとのつながりを大切にしたい取り組みを推進してまいります。

イメージキャラクター・ブランドアンバサダー

サンリオの人気キャラクター「ハローキティ」をイメージキャラクター、俳優の池田エライザさんをブランドアンバサダーとして起用しています。より多くのお客さまに親しみを感じていただける存在となることを目指し、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」を提供しております。



キッズニア甲子園

キッズニア甲子園のオフィシャルスポンサーとして、病院パビリオンを出展しています。



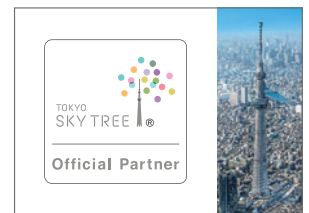
球場・スタジアム広告

東京ドームのフェンスに社名広告を掲出しています。



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

フコク生命公式 SNS アカウント

当社のキャンペーン情報や、お金に関するお役立ち情報などを紹介しています。

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。



公式 Instagram アカウント

日常生活で役に立つお金の知識などをお届けしています。



社員配当金

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

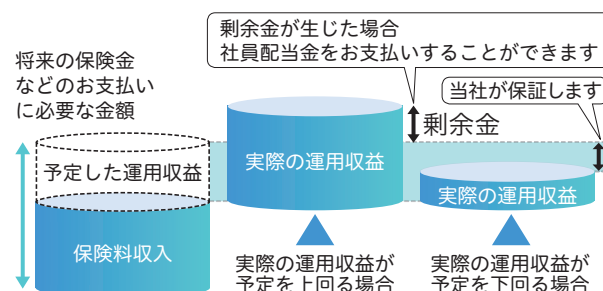
当社の保険のほとんどは社員配当金のお支払いの対象となる有配当保険です。社員配当金については、保険契約の長期性をふまえ、ご契約者に安定的なお支払いができるような水準としております。社員配当金は、加入年度、保険種類、払方、性別、年齢、入院給付金の支払有無や保険金額などにより、お支払いする金額が異なり、ゼロとなる場合もあります*。

※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2025年度決算では社員配当金をゼロとさせていただきます。

利差配当の例

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。

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。

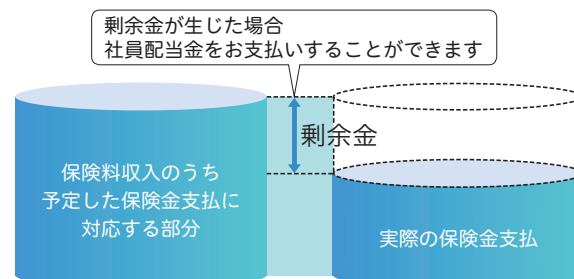


予定利率引き上げ前のご契約に対して、引き上げ後のご契約と同じ利回りとなるよう配当還元しています

予定利率引き上げ前後のご契約で不公平がないよう、予定利率引き上げ前のご契約に対して、引き上げ後のご契約と同じ利回りとなるよう配当還元しています。例えば、2026年4月の学資保険「みらいのつばさ」の予定利率引き上げにおいて、それ以前に加入されたご契約に対して引き上げ後のご契約と同じ利回りとなる配当を還元します。

危険差配当の例

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。



社員配当金

配当のタイプ ～毎年配当タイプ、5年ごと配当タイプ・5年ごと利差配当タイプ～

毎年配当タイプ

ご契約の1年後または2年後から毎年お支払いします。

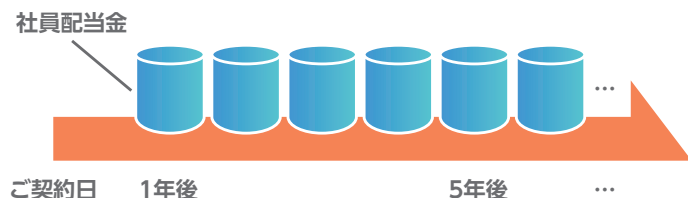
ご契約の1年後からお支払いする主な商品例

- 未来のとびら（2022年4月以降に販売の商品）
- みらいのつばさ（2026年4月以降に販売の商品）

ご契約の2年後からお支払いする主な商品例

- みらいプラス

ご契約の1年後からお支払いする場合



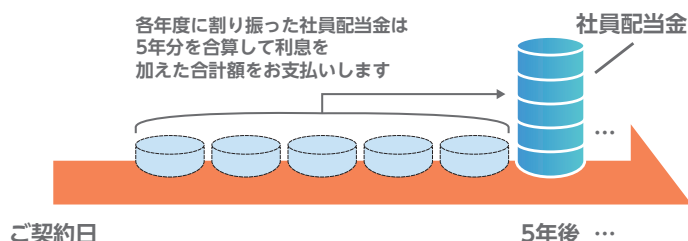
5年ごと配当タイプ・5年ごと利差配当タイプ

ご契約の5年後から5年ごとにお支払いします。

主な商品例

- 未来のとびら（2022年3月以前に販売の商品）
- みらいのつばさ（2026年3月以前に販売の商品）
- ケア・イズム アドバンス

各年度に割り振った社員配当金は
5年分を合算して利息を
加えた合計額をお支払いします



2025年度決算における社員配当金の概要

「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14年連続の増配を行い、有配当保険の約9割にあたる311万件のご契約が配当の対象となります。

これにより、増配額は2年連続で過去最大を更新し、配当性向^{※1}は68%となりました。

※1 (社員配当準備金繰入額(696億円) + 社員配当平衡積立金積立額(200億円)) ÷ 純剰余(1,308億円、当期純剰余に内部留保の超過繰入額を加算し基金利息等を控除した額)

個人保険分野

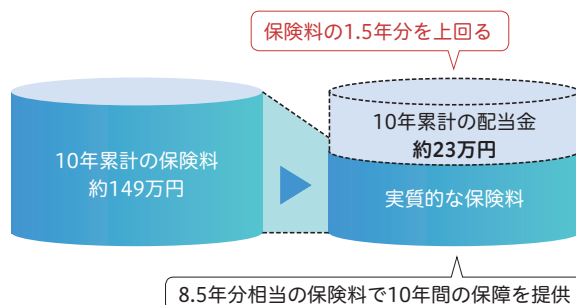
危険差配当に加えて、利差配当や長期継続特別配当も含め幅広く増配しました。利差配当については、配当込み利回りが2.4%となり、予定利率引き上げ前のご契約に対して引き上げ後のご契約と同じ利回りとなる配当を実施しました。

これにより、個人保険分野の基礎利益に対する配当還元率^{※2}は98%となり、代表的なご契約^{※3}の10年累計の配当金は保険料の1.5年分を上回ります。

※2 基礎利益に対する社員配当準備金繰入額の割合。標準責任準備金積立負担を除いた基礎利益に対する配当還元率は53%

【医療パック未来のとびら】

(2016年度加入の代表的なご契約の例)



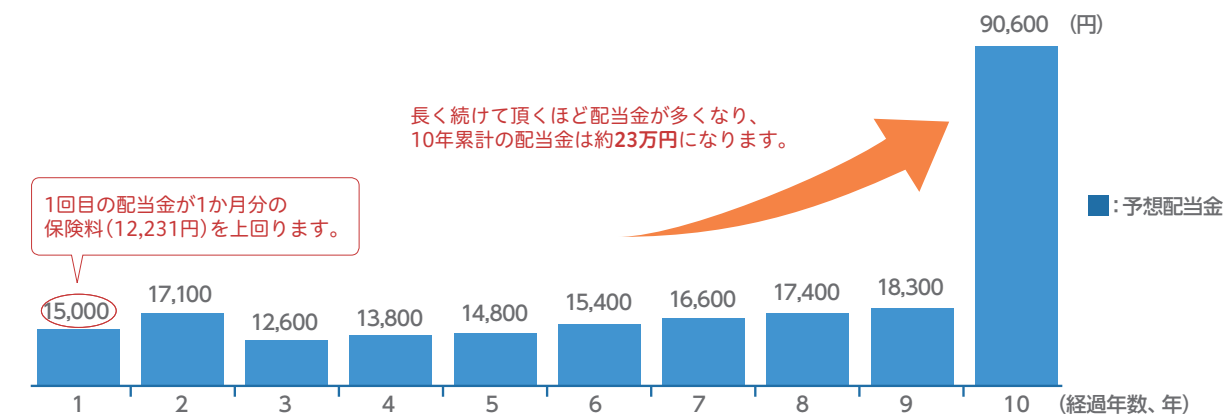
※3 2016年度加入、40歳、男性、口座振替月払 12,488円(年間 149,856円)、10年更新型、満期まで入院給付金の支払いがない場合
死亡保険金 2,000万円、介護保険金 300万円、就業不能年金 140万円、入院日額 6,000円(入院見舞給付特例あり)

企業保険分野

資産運用損益の増加をふまえ利差配当を増配しました。確定給付企業年金保険の配当込み利回りは2.4%と業界最高水準となりました。

2025年度決算の配当率にもとづく予想配当金・配当金込みの返戻率

医療パック未来のとびらの予想配当金(2026年度加入契約の例)



2026年度加入、40歳、男性、口座振替月払 12,231円(年間 146,772円)、10年更新型、満期まで入院一時給付金の支払いがない場合の例示
 死亡保険金 2,000万円、介護保険金 300万円、就業不能給付金月額 10万円、入院一時給付金 20万円、長期入院給付金日額 6,000円

貯蓄性商品の保険料に対する配当金込みの返戻率^{*1}(2026年度加入契約の例)

ふやして 選べる 一時払終身保険 グッとアップ	いっしょに育む、こどものみらい みらいのつばさ	私らしく、未来をかなえる みらいプラス
145.6% ^{*2}	130.6% ^{*3}	171.4% ^{*4}

(※1) 配当金含む受取総額÷払込保険料総額で計算しております。

(※2) 男性、50歳、経過20年目、一時払保険料 100万円

(※3) 0歳(契約者: 男性、30歳)、J型、11歳払込満了、口座振替月払、満期保険金 100万円

(※4) 保険料払込期間 30年、据置期間 10年、10年確定年金(定額型)、口座振替月払 10,000円

上記の予想配当金および返戻率は確定したものではありません。

配当金額は2025年度決算における配当率が保険期間中継続したと仮定し、2026年7月時点の配当積立利率[※]で計算した利息をつけて積み立てたものです。実際の配当金額は変動(増減)し、決算状況や保険契約の収支状況によっては社員配当金がゼロとなることもあります。

※ 配当積立利率とは、配当金を保険会社に積み立てておく場合に適用される当社所定の利率のことです。

国内生保市場に集中する当社は、ご契約者が安心してご契約を継続していただける健全性を確保したうえで、インフレ下において返戻率の高い魅力的な貯蓄性商品をご提供するとともに、配当還元を加速し実質的な保険料負担のさらなる軽減を図ってまいります。

社員配当金の仕組みや2025年度決算における社員配当金の詳細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。

人づくり

人材育成方針インタビュー

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、やりがいを持ってい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。

人づくり

「お客さま基点」を实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」を实践し、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、職員の働きがいが高める」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实践できるよう、「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」

フコク生命で働く
全員が身につけ、
高めてほしい人材像

部下・後輩を持つ
役職員の基本姿勢



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るとともに、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「社長専座ミーティング」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)

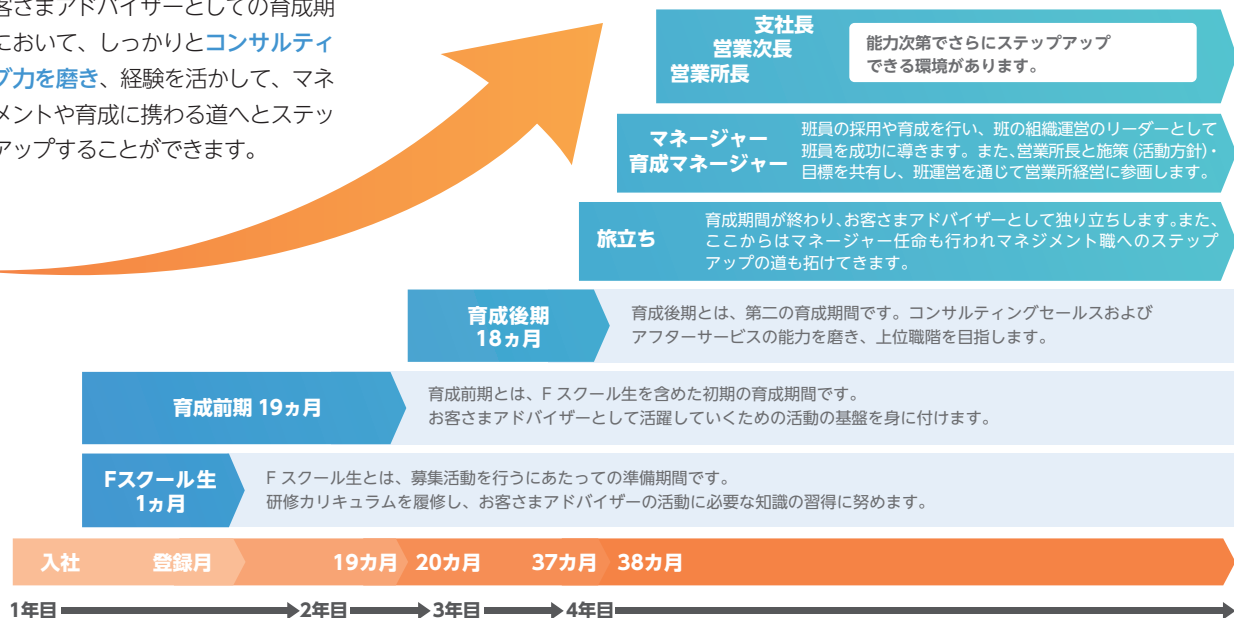
人づくり

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と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。

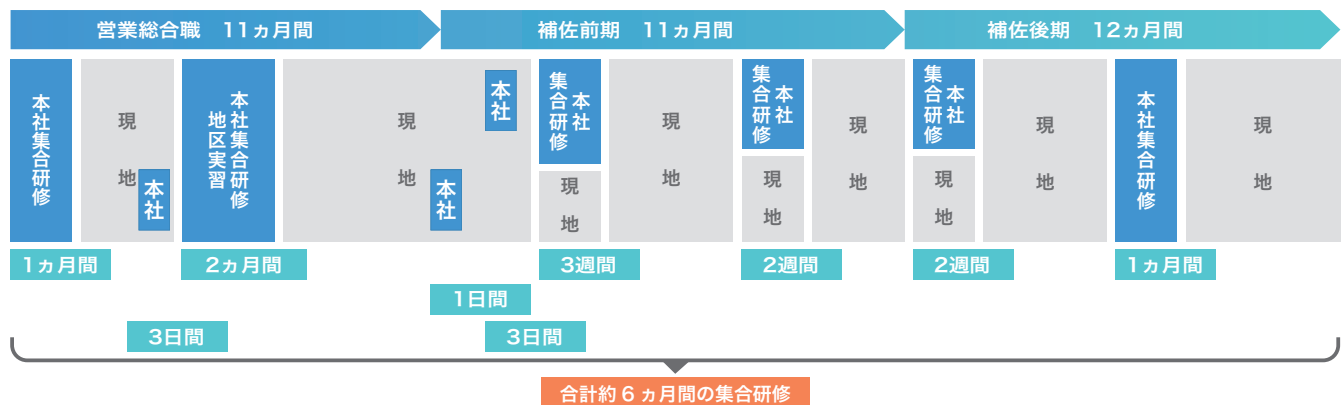
人づくり

キャリア採用者教育

時代の変化に即した人材育成に取り組んでおります。

営業総合職は、他社や他業界を経験した“未来の営業所長”となるキャリア採用者です。営業所という「場づくり」を通して「人づくり」を自らリードする営業所長を育成するため、3年におよぶ新たな育成プログラムを導入しました。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。

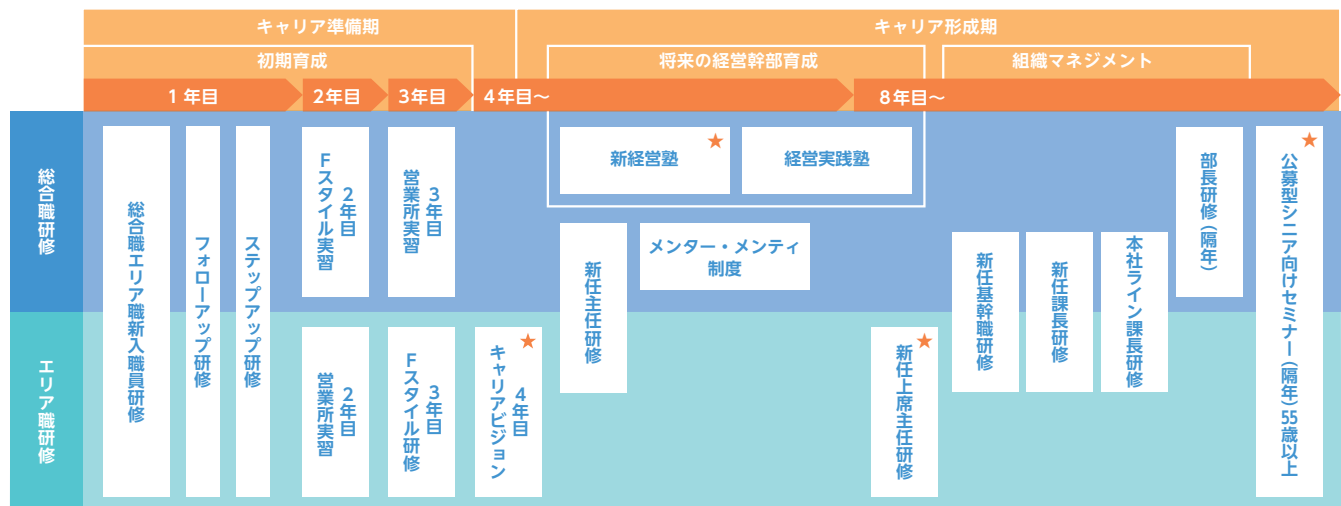
目指す所長像について教えてください。

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。

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）

エリア職 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。

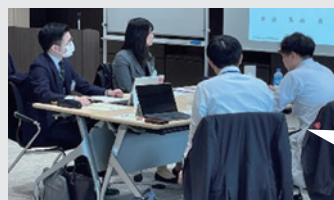
受講者の声

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 エリア職



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。

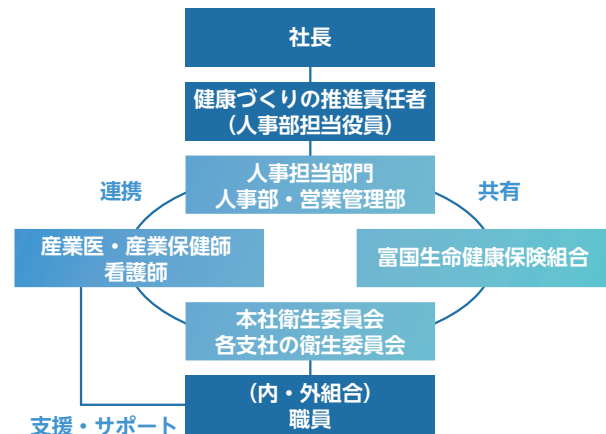
①『フコク生命「健康づくり」宣言』

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。

行動計画

計画期間：2026年4月1日～2031年3月31日

- ①女性管理職比率を14%とする
- ②男性の育児休職取得率100%を維持し、取得日数7日以上を取得者を50%超にする

両立支援

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

第9期行動計画

計画期間：2025年4月1日～2028年3月31日

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

仕事と子育ての両立支援

仕事と子育ての両立を図りながら、安心して働くことのできる職場環境を作るために、次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画を策定しています。この取組みが評価され、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換会
仕事と育児の両立セミナー	育児休職からの復職者	仕事と育児を両立しながら、自分らしく働きがいをもって生き活きと働くヒントを得るセミナー

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。全職員が活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。

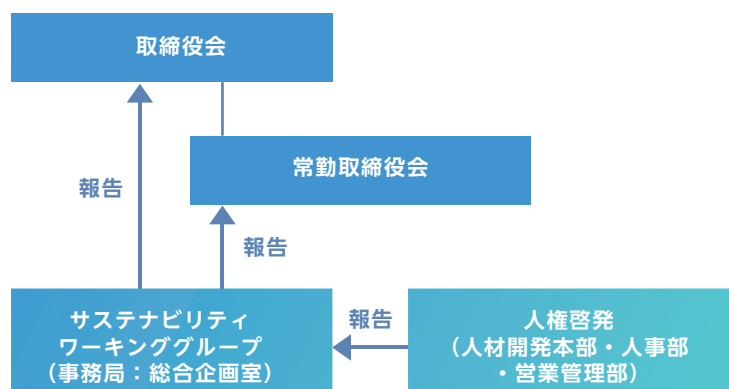
※人権デュー・ディリジェンスとは、企業が人権に与える影響を特定し、対処するための継続的なプロセスのこと。

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が流出するリスク	●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、定期的に取り締役会へ報告しています。



人権尊重への取り組み

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」

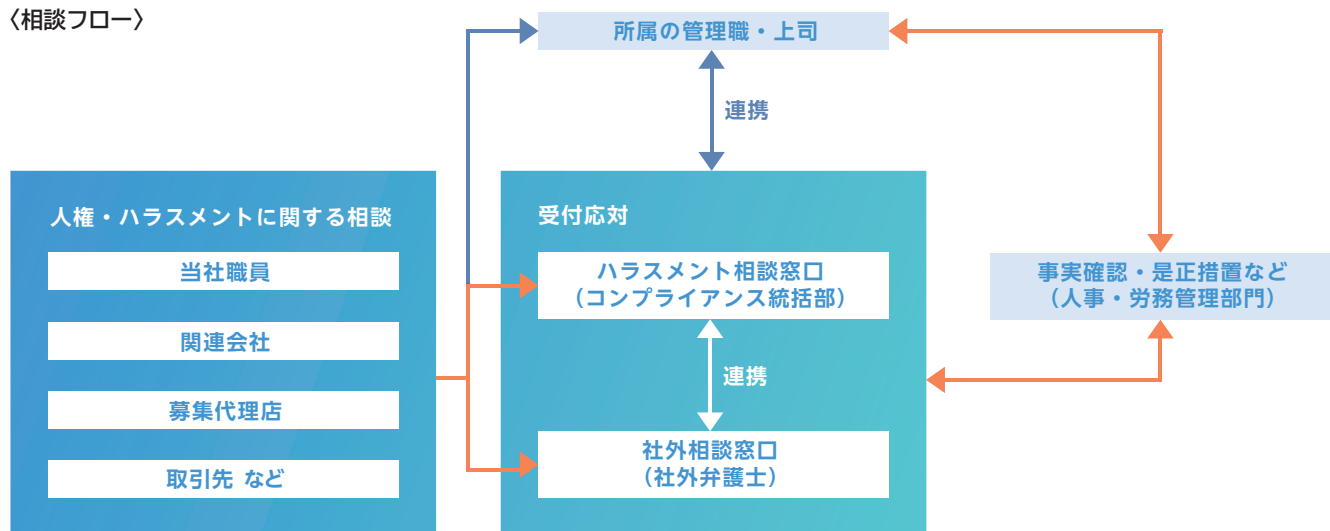
相談窓口の設置

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する 「お客さま基点」とは— お客さまの声を経営に活かす取組み

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、どのような取組みを進めていきますか。

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、各種お手続きの正確さ・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お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ていると考えています。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

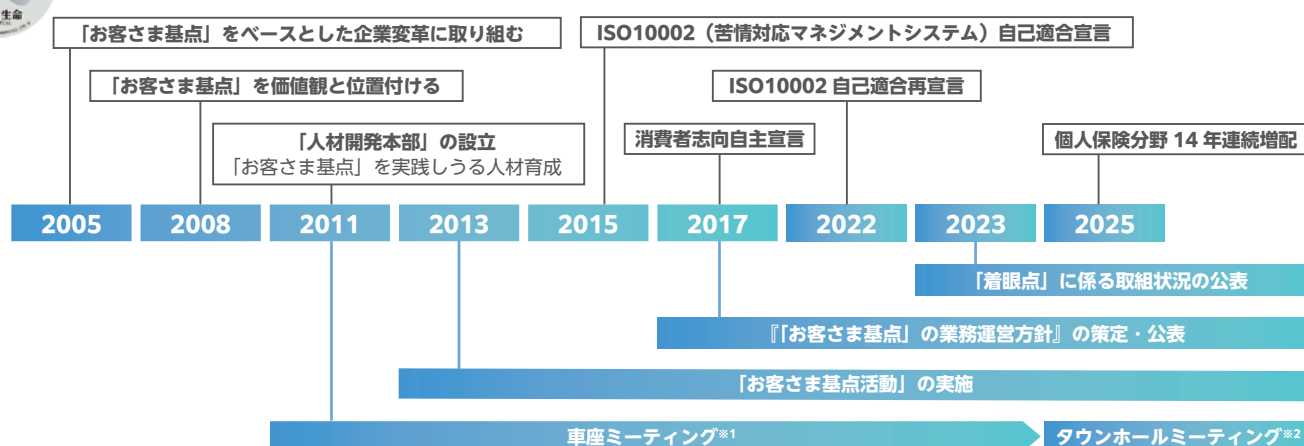
当社は、2005年から「お客さま基点」を実践できる企業を目指し、2008年より「お客さま基点」を価値観と位置付け、最も大切にしなければならないあらゆる企業活動の原点としております。

「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。



価値観としての「お客さま基点」とその実践



※1 社長と職員の双方向の対話による場づくり。社長自ら「お客さま基点」への想いを発信

※2 経営理念の主体である「お客さま」等にとっての「最優」について考え、対話する場

『「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>



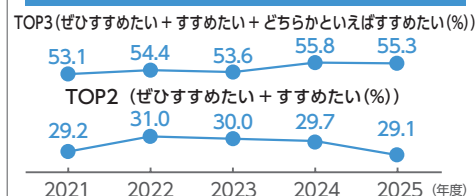
『「お客さま基点」の業務運営方針』の評価指標(KPI)：他者加入推奨意向

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。

2025年度調査概要

- 冊子形式による郵送・WEB調査
(実施期間 2026年3月2日発送～2026年4月1日回収締切)
- 有効回答数 4,349 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



お客さま基点

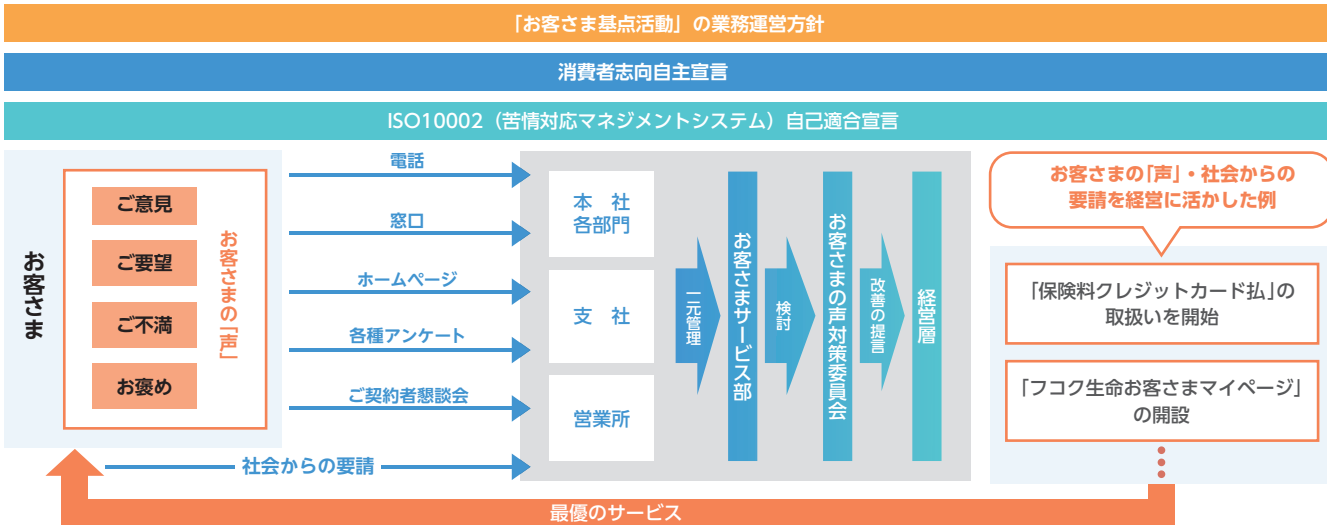
「お客さま基点」の実践に向けての取組み

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

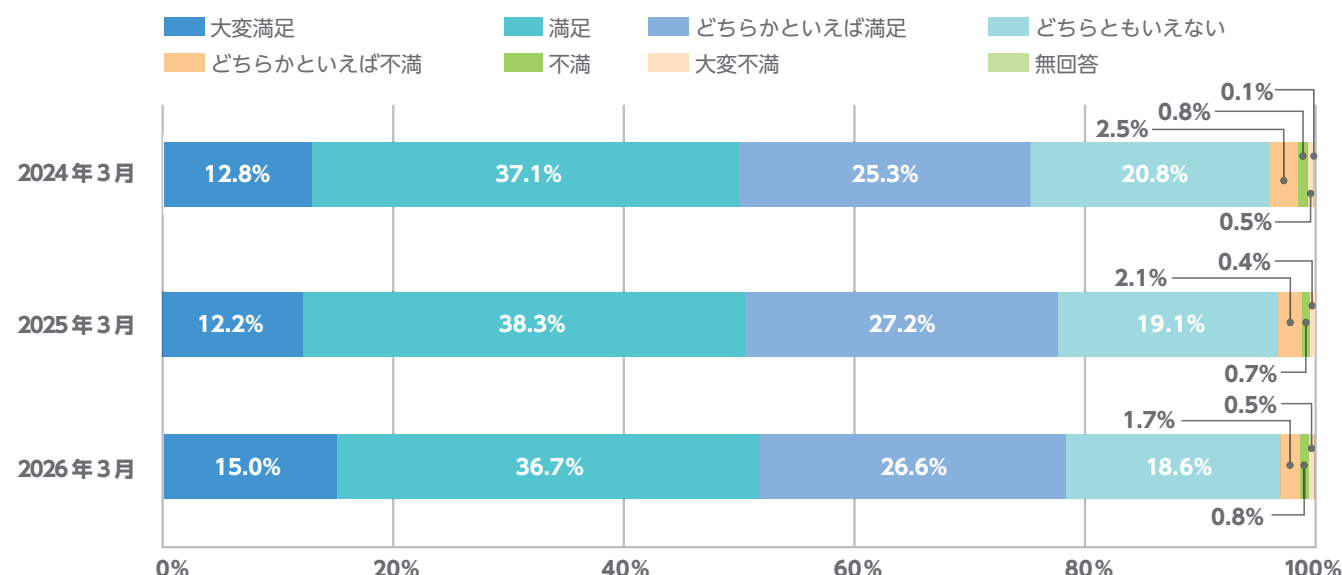
お客さま満足度へのこだわり

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)。

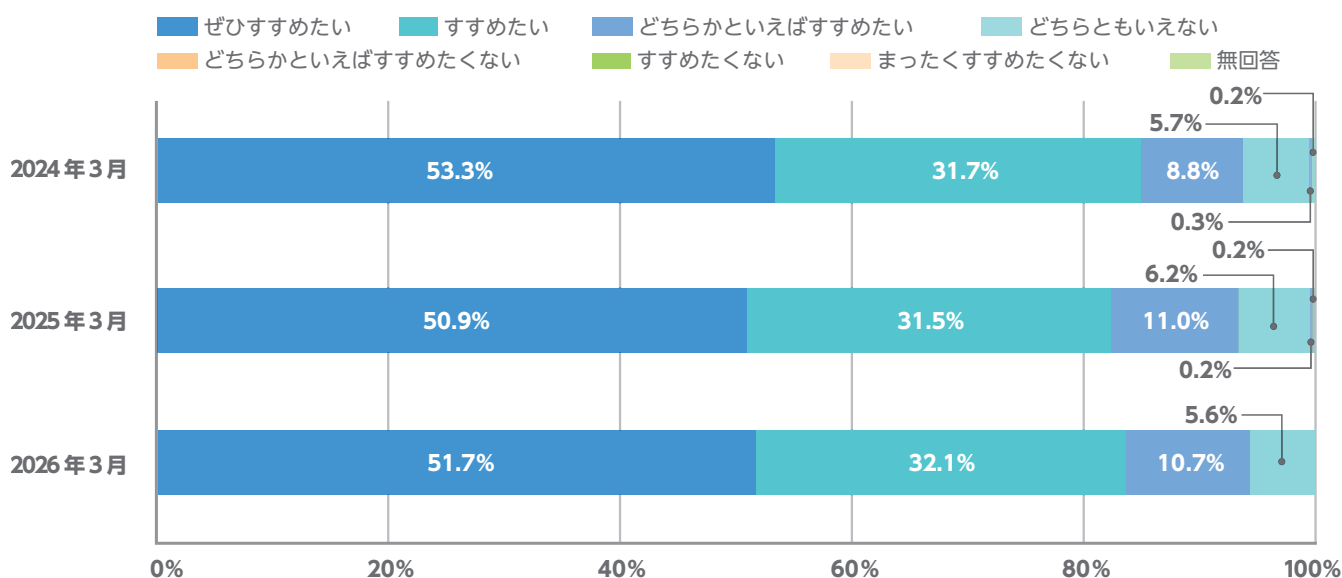
①総合満足度

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 著 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」と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 社会貢献の取り組み

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・社会への取り組み

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・ギャラリー」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。



子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「子どもを取り巻く社会課題」への取り組みを重点領域の一つと位置づけ、その取り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り組みについて

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『『子ども』』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子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への貢献

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 - 食料ロスの削減(THE MUTUAL)おやさいフレコンの配布 - 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 - 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 - 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		

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

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。

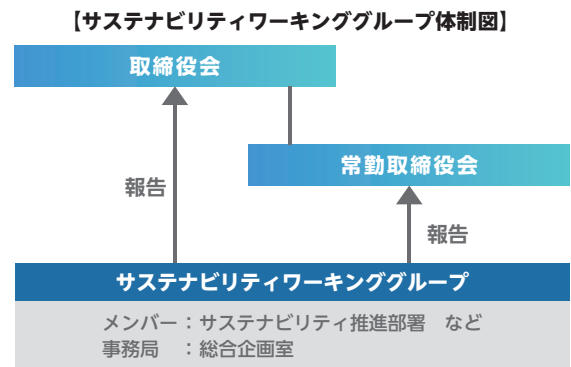
温暖化対策をはじめとする気候変動の問題は、持続可能な社会に与える影響が大きいと考えています。当社は、環境保護への取組み（山林保護活動・省エネや省資源への取組み）に加え、社会貢献活動や資産運用を通じた取組み（ESG 投融資）などを通じて、持続可能な社会の実現に向けた活動を推進しております。

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
- 減災などの取組みによるステークホルダーからの評価の向上

サステナビリティへの取り組み

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

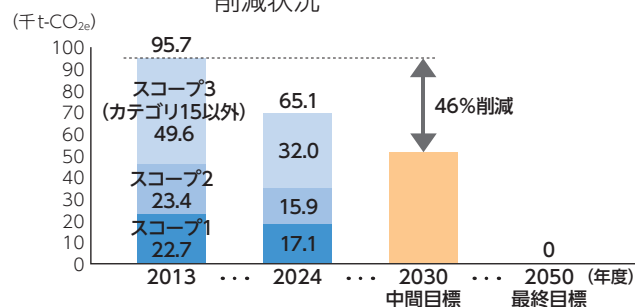
評価の結果、営業拠点ごとにリスクの大きな災害の種類が異なることを確認しております。このため、風水災対応マニュアルを策定するとともに、拠点ごとのリスク特性に応じた管理体制の強化および対応策の検討を進めております。

【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

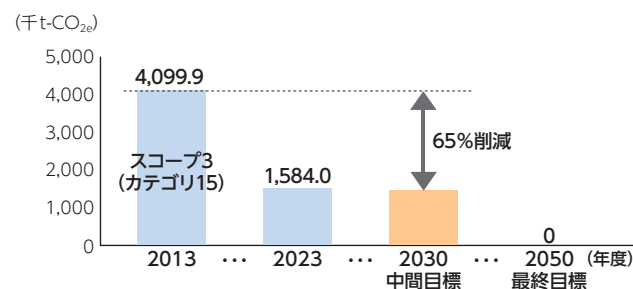
④指標と目標

【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

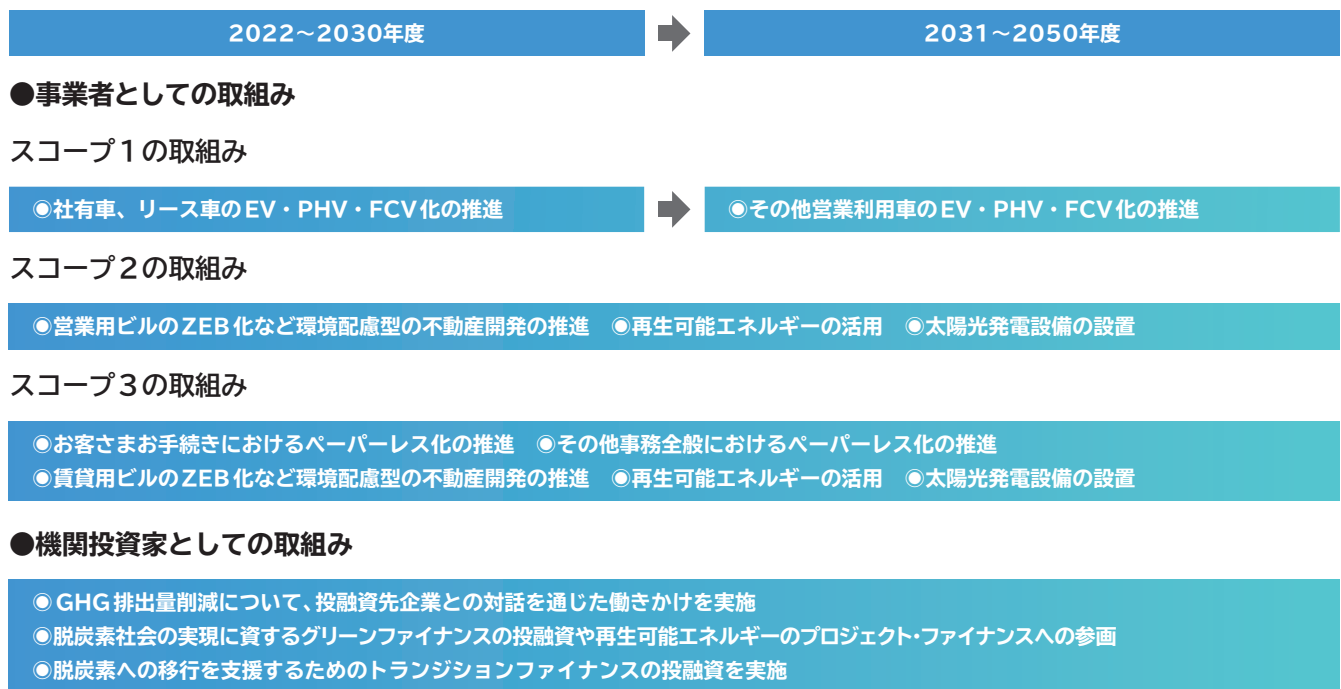
スコープ3：スコープ1、2以外の事業活動に伴う間接排出、対象はカテゴリ1(購入した製品・サービス)、カテゴリ3(スコープ1・2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動)、カテゴリ4(輸送、配送)、カテゴリ5(事業活動から出る廃棄物)、カテゴリ6(出張)、カテゴリ7(雇用者の通勤)、カテゴリ12(販売した製品の廃棄)、カテゴリ13(リース資産(下流))とする。カテゴリ15(投資)は「運用ポートフォリオにおけるGHG排出量」として、別途管理

※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、親会社に含まれる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。

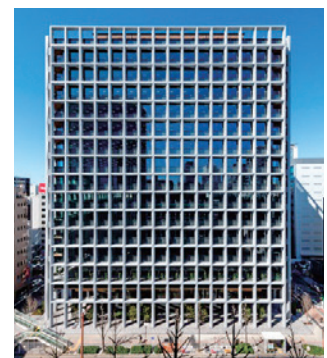


環境配慮型の不動産開発

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



名古屋新大塚フコク生命ビル二〇二三年度竣工

サステナビリティへの取り組み

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』といえばフコク生命』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	訪問コンサート		チャリティコンサート	
	回数	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・ぎゃらリー」 ～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・ぎゃらリー」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」をとおした交流の中から生まれました。

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



当社内幸町本社ビル地下2階の商店街壁面に作品を展示

2025年度すまいる・ぎゃらリー 開催実績

すまいる・ぎゃらリー			
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

(開催時期順・敬称略)



当社作成のカレンダー



すまいる・ぎゃらリーホームページ

THE MUTUAL Art for children

「すまいる・ぎゃらリー」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(食料ロスの削減)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。



サステナビリティへの取り組み

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。



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。



《アイータ》 ©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れ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

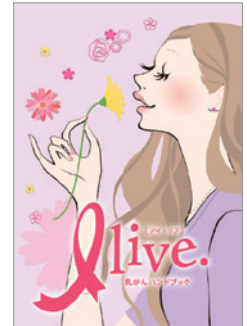
社会貢献活動

ピンクリボン運動、Hellosmile（ハロースマイル）への協力

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

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

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



認知症サポーター認定取得の推進

2018年10月より、認知症の方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。



サステナビリティへの取り組み

ESG 投融資について

ESG 投融資に対する基本的な考え方

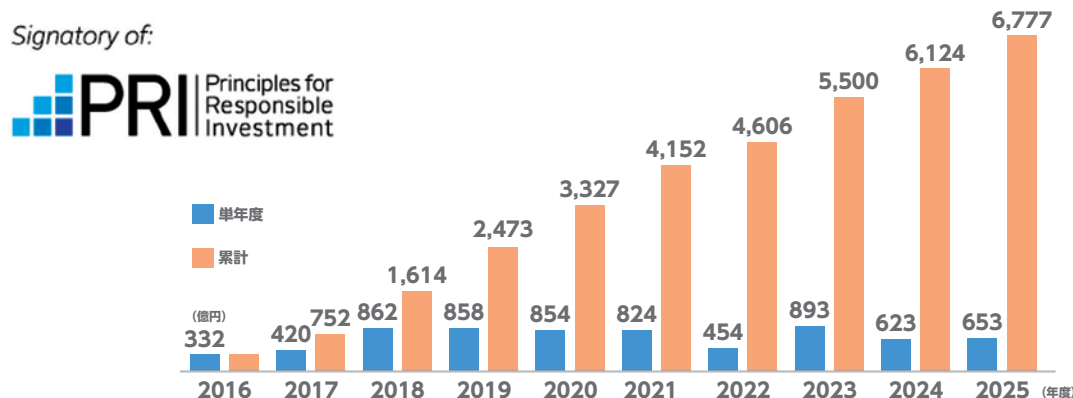
当社は、創業以来、相互会社形態を堅持する日本で唯一の生命保険会社として、「ご契約者の利益擁護」という経営理念のもと、「配当還元のさらなる充実を通じて、お客さまの実質的な保険料負担の軽減を図ること」を使命と考え、これを実践するとともに、「生命保険事業を営む相互会社として、持続可能な社会の実現に貢献する」という経営方針に則り、ESG（環境・社会・ガバナンス）課題を考慮した投融資に取り組んでいます。ESG 投融資はお客さまからお預かりした大切な資金の中長期的な投資リターンの拡大に資すると同時に、「社会への貢献」を経営理念の一つに掲げる当社の機関投資家としての責務をより一層果たしうものと考えています。

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。

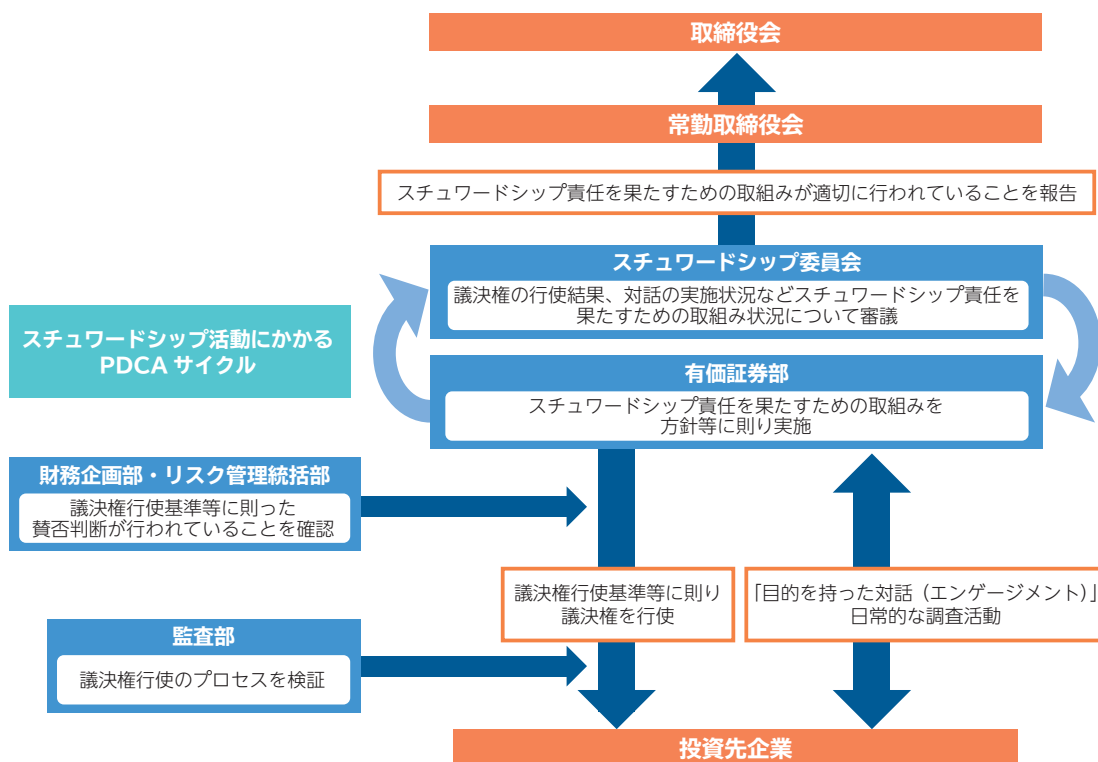
スチュワードシップ活動

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

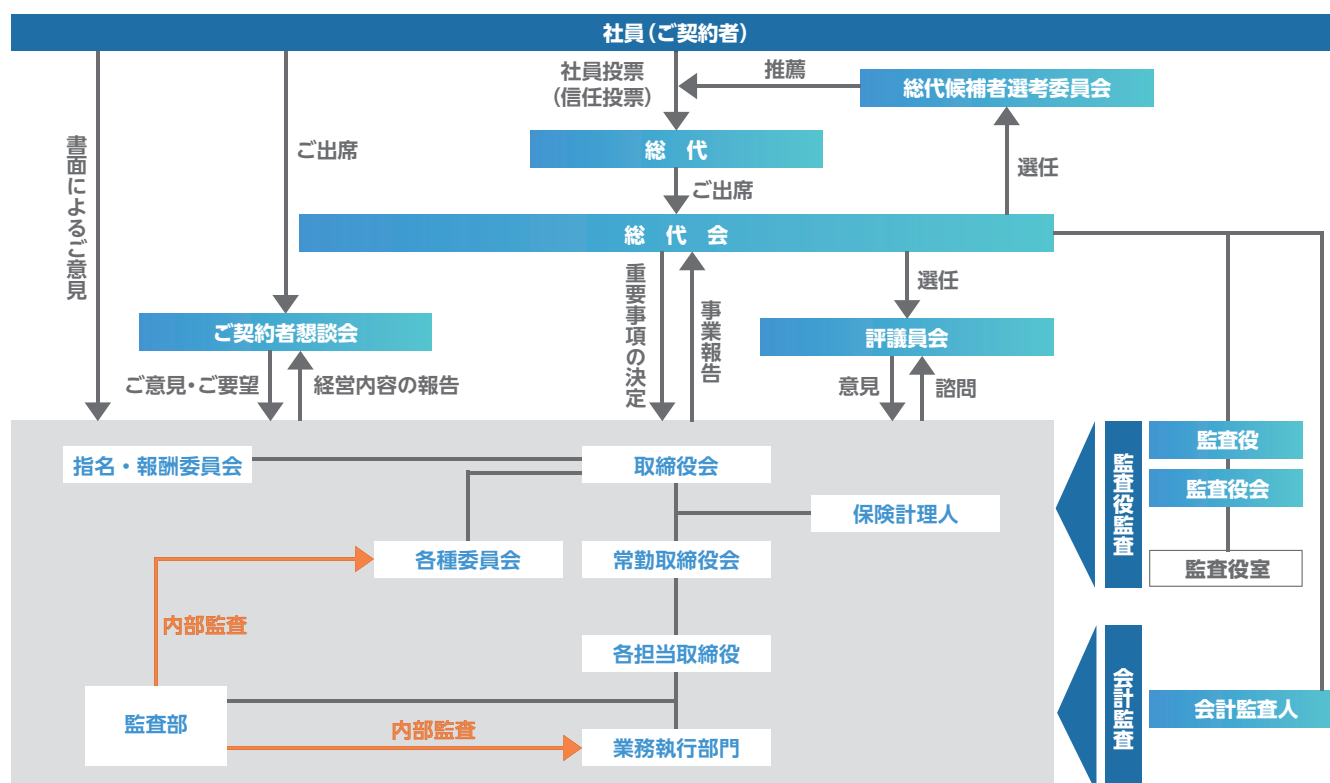
当社は相互会社であり、コーポレートガバナンス・コードの適用対象ではありません。しかしながら、当社のコーポレートガバナンスに対する考え方およびその充実に向けた取組みをご理解いただくために、「コーポレートガバナンス基本方針」を制定し、「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」と共に公表しております。

「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。

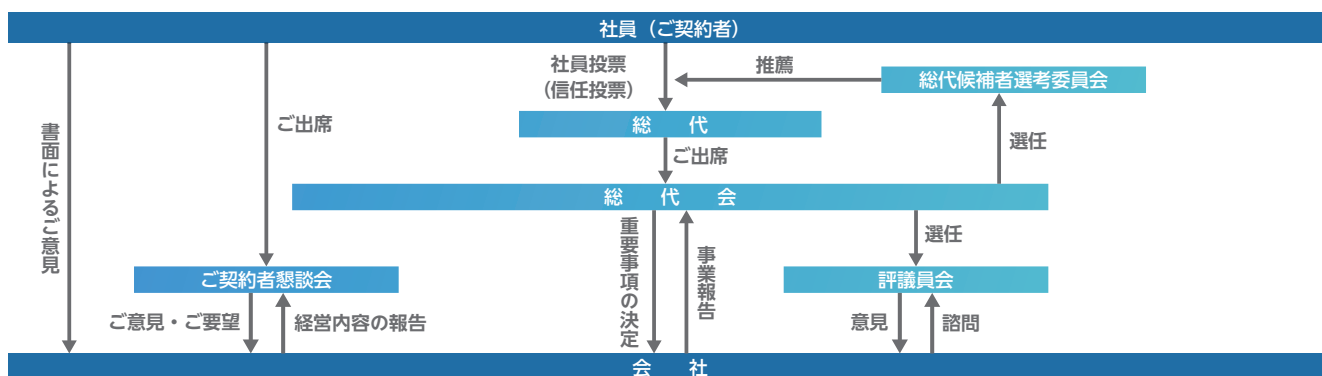
相互会社は、相互扶助の仕組みによって成り立つ公共性の高い保険事業を営む保険会社だけに認められている会社形態です。相互会社には「株主」は存在せず、ご契約者が会社の構成員である「社員^{*}」となり会社の運営に参加することで、ご契約者の意思を経営に反映することができます。なお、2025年度末の当社の社員数は163万7,502名です。

※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いないため、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支払う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

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の取組みや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取組みや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

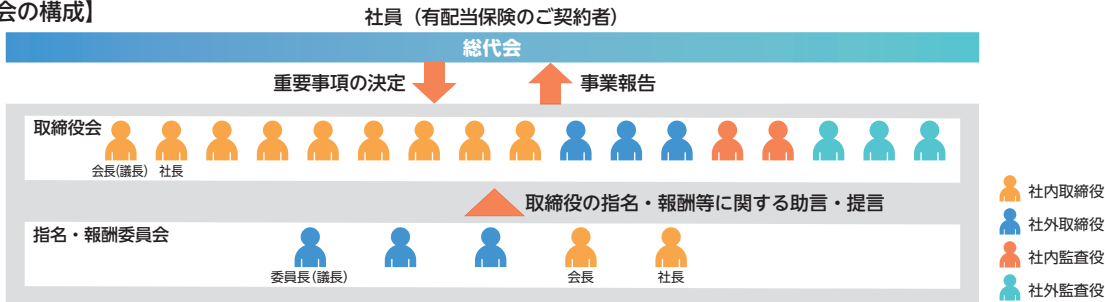
氏 名	役 職	企業経営	金融経済・ 資産運用	財務・ 会計・税務	法務・コンプ ライアンス	IT	人材開発・ 人事	営業・マー ケティング	数理・ リスク管理
米山 好映	取締役会長	○	○	○			○		
渡部 毅彦	代表取締役社長社長執行役員	○	○	○			○		
林 俊勝	取締役副社長執行役員	○	○	○		○	○		○
砂本 直樹	取締役常務執行役員	○	○	○		○			○
山田 一郎	取締役常務執行役員	○	○	○				○	
近藤 健	取締役常務執行役員	○					○	○	
佐藤 広	社外取締役	○	○		○		○		
小巻 亜矢	社外取締役	○					○	○	
渡辺 一	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。

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覗いている様で、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ンメント顧問
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ンメント
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していくことが、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 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 人材開発本部部長、フコクシ ンらい生命保険 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)
 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

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 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) 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)

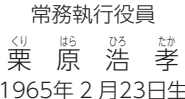
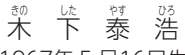
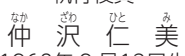
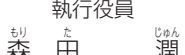
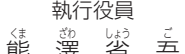
※根津嘉澄氏、高橋恭平氏および渡部肇史氏は、社外監査役です。

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)

役員体制(2026年7月2日現在)

氏名(生年月日)	略 歴
執行役員 こ ばやし おう 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)
執行役員 か やま かず あき 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 あり おか しん や 有 岡 慎 也 1968年7月2日生	1991年 富国生命入社 事務企画部部長、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 にい くら けん 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 ほり かみ たく 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

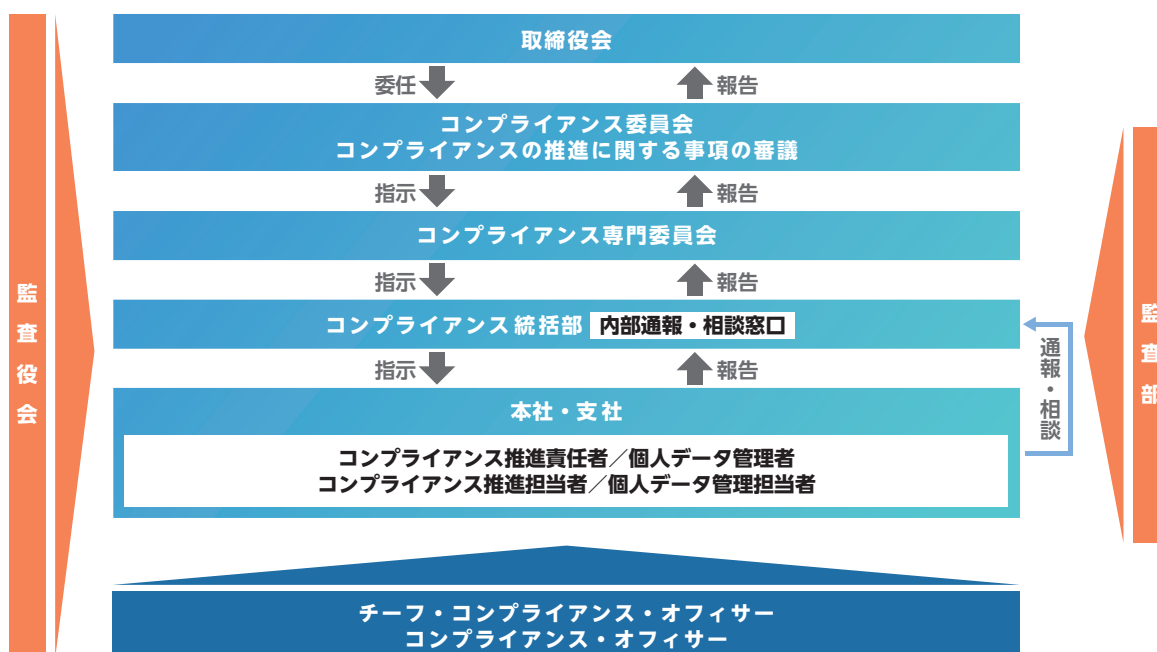
当社役職員は、企業の成員としてだけでなく社会の一員として、法令のみならず慣習や社会通念の観点からも遵法精神を尊ぶ意識をさらに高めてまいります。そのために、当社はコンプライアンス態勢を整備・強化するとともに実践的なコンプライアンス教育を継続的に実施しております。しかしながら、万全な態勢のもとでも不適正な事象を完全に排除することはできないと認識しております。不適正な事象を早期に発見して、適正かつ迅速に対応するとともに再発防止に向けて、不断の改善・是正に努めることが重要であると考えております。

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実施し、役職員の意識および知識の向上に努めています。

コンプライアンス態勢

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。

総代・評議員

●総代名簿 (現員118名、都道府県五十音順、2026年7月2日現在)

(敬称略)

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
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	ジャパンカーレスキュー(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	桐生信用金庫相談役
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	元 (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
千 葉 県	小椋 直樹	(株)あおば総合保険代表取締役社長

都道府県	氏 名	職 業
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	東京シャツ(株)代表取締役社長
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・ホテル東京勤務
東 京 都	竹内 望	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)代表取締役会長
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
神奈川県	吉村真由美	(株)B.F.Yokohama代表取締役

都道府県	氏 名	職 業
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	新潟中央調理師会会長
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	東海長崎県人会顧問
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・施設長
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
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

都道府県	氏 名	職 業
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	自営業者
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	しまね信用金庫顧問
岡山県	高畑 稔	全国国民年金基金勤務
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	高知トヨタ(株)取締役副社長
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経営
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	医療法人青葉会のぞきクリニック勤務
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(2026年7月2日現在)

①年齢別

年 齢	占 率
29歳以下	— [%]
30～39歳	2.5
40～49歳	22.0
50～59歳	23.7
60～69歳	40.7
70歳以上	11.1
合 計	100.0

③職業別

職 業	占 率
会 社 員	17.0 [%]
主 婦	8.5
大 学 教 授	0.8
言 論 界	—
弁 護 士 ・ 医 師	0.8
自 営 業 者	34.7
会 社 役 員	13.6
そ の 他	24.6
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	6.1 [%]
	定 期 付 終 身 保 険	2.6
	医 療 保 険	40.5
	死 亡 保 険 計	49.1
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	2.9
	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	34.1
	学 資 保 険	5.8
	生 存 保 険 計	5.8
個 人 保 険 計		89.0
個 人 年 金 保 険		11.0
合 計		100.0

②地域別

地 域	占 率
北 海 道	5.9 [%]
東 北	8.5
関 東	37.3
中 部	16.9
近 畿	11.9
中 国	7.6
四 国	3.4
九 州	8.5
合 計	100.0

④性別

性 別	占 率
男 性	75.4 [%]
女 性	24.6
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	43.2 [%]
2005年度～2009年度	21.2
2010年度～2014年度	14.4
2015年度～2019年度	17.0
2020年度～	4.2
合 計	100.0

●社員の構成(2025年度末)

①年齢別

年 齢	占 率
29歳以下	6.7%
30～39歳	15.7
40～49歳	23.2
50～59歳	23.5
60～69歳	16.1
70歳以上	14.8
合 計	100.0

③保険種類別

保険種類		占 率	
個人保険	死亡保険	終 身 保 険	6.5%
		一時払退職後終身保険	0.0
		定 期 付 終 身 保 険	0.4
		定 期 保 険	0.0
		医 療 保 険	37.7
	生死混合保険	死 亡 保 険 計	44.6
		特約組立型総合保険	26.0
		積 立 型 介 護 保 険	0.8
		定期付積立型介護保険	1.6
		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	0.0
	生存保険	生 死 混 合 保 険 計	29.6
		学 資 保 険	10.4
		生 存 保 険 計	10.4
	個 人 保 険 計		84.6
	個 人 年 金 保 険		15.4
個人保険 + 個人年金保険		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	13.5
中 国	7.5
四 国	3.6
九 州	9.9
合 計	100.0

④性別

性 別	占 率
男 性	57.4%
女 性	42.6
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。

●評議員氏名

(現員10名、五十音順、2026年7月2日現在)

(敬称略)

氏 名	職 業
泉 恭 雄	(株)大広 代表取締役社長
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	元 電源開発(株)代表取締役会長
小 林 哲 也	元 (株)帝国ホテル代表取締役会長 (株)トーモク 特別顧問
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 一橋大学 名誉教授
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	3名
60 歳 代	3名
70 歳 代	3名
80 歳 代	1名
合 計	10名

●総代候補者選考委員氏名

(現員11名、五十音順、2026年7月2日現在)

(敬称略)

氏 名	職 業
内 山 俊 弘	日本精工(株) 名誉顧問
大 石 英 生	(株)JERA 監査役
岡 田 洋 美	(株)東京ドーム 常務執行役員
木 野 綾 子	弁護士
黒 田 治 彦	税理士
白 川 香 名	(株)大和証券ビジネスセンター 代表取締役社長
神 野 善 則	信金中央金庫 専務理事
千々松 愛 子	鎌倉女子大学 准教授
原 章	順天堂大学 医学部先任准教授
原 田 文 代	(株)日本政策投資銀行 取締役常務執行役員
古 屋 毅 彦	(株)松屋 代表取締役社長

●評議員会の開催状況(2025年度)

- 2025年6月16日開催
 - 2024年度業績状況について
 - 第103回定時総代会の報告事項と決議事項について
 - 2024年度ご契約者懇談会について
 - お客さまの「声」を経営に活かす取り組みについて
- 2025年10月20日開催
 - 第103回定時総代会におけるご意見・ご質問について
 - THE MUTUAL ACT 2027の進捗報告
～第1回役員フリーディスカッション～
 - 人事戦略の方向性について
～働きたい会社「業界No.1」に向けて～
- 2026年3月24日開催
 - 第104回定時総代会の開催日等について
 - 2025年度ご契約者懇談会の開催概況について
 - 全社的ストレステスト
富士山大規模噴火時の降灰対策
 - THE MUTUAL ACT 2027の進捗報告

●総代候補者選考委員の構成

年 齢	人 数
50 歳 代	6名
60 歳 代	4名
70 歳 代	1名
合 計	11名

●財務サマリー(11年間)

		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
グループ	保険料等収入	7,888	6,487	5,971	5,774
	標準責任準備金積立負担を除いたグループ基礎利益 ※1	912	782	832	748
	グループ基礎利益 ※2	870	739	766	675
	総資産	83,306	84,329	84,888	85,147
単体	経常収益	8,143	7,431	7,497	7,183
	うち保険料等収入	6,180	5,744	5,672	5,256
	うち利息及び配当金等収入 ※3	1,453	1,383	1,472	1,467
	経常利益	603	541	564	533
	標準責任準備金積立負担を除いた基礎利益	877	745	812	739
	基礎利益	845	713	756	675
	当期純剰余	415	366	408	368
	総資産	64,898	65,656	66,266	66,845
	純資産	6,069	5,831	5,914	5,966
	自己資本	6,747	7,351	7,728	8,152
	自己資本比率	10.4%	11.2%	11.7%	12.2%
	有価証券残高	50,917	53,696	54,587	55,678
	責任準備金残高	54,843	55,335	55,781	56,135
	配当総額（社員配当準備金繰入額）	352	345	386	346
	保有契約高	431,731	431,025	425,070	424,668
	個人保険	234,174	231,606	227,653	226,080
	個人年金保険	27,833	27,903	26,684	25,523
	団体保険	169,723	171,515	170,732	173,064
	団体年金保険保有契約高	21,189	21,567	21,803	21,890

資産全体の含み損益の状況(一般勘定)

		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
含み損益		9,518	8,781	8,911	9,309
	有価証券	8,433	7,622	7,624	7,855
	土地	1,085	1,159	1,286	1,454

※1 当社では標準責任準備金積立負担を除いた基礎利益を中期経営計画における経営指標として位置づけています。

※2 基礎利益は、過年度分についても現行基準で算出

※3 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

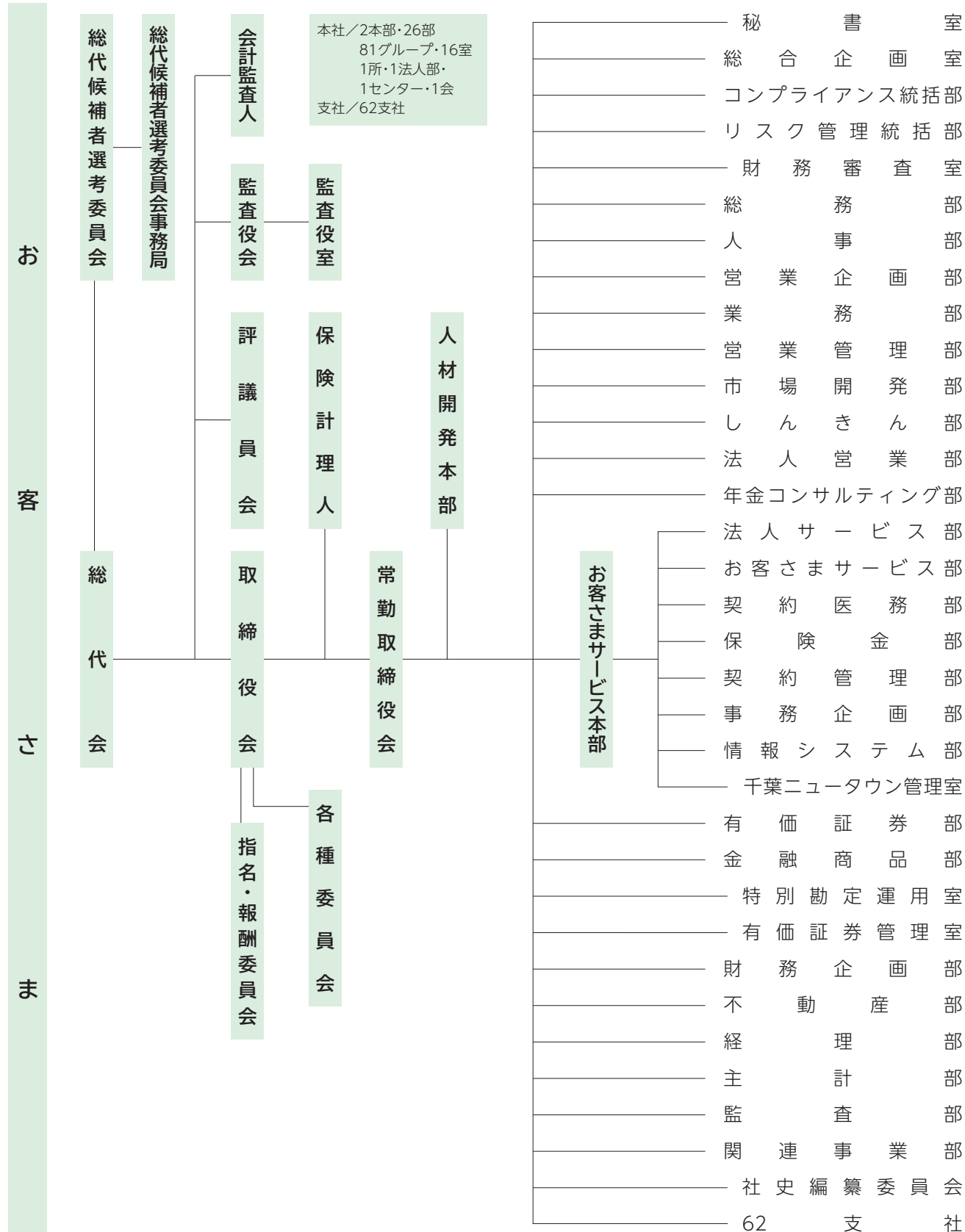
(単位：億円)

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
6,299	5,847	6,320	7,606	7,583	7,721	7,737
622	746	821	575	1,085	1,310	1,439
546	669	748	488	995	1,148	1,160
85,744	88,034	89,869	88,837	94,265	92,313	98,746
7,418	7,011	6,897	7,738	7,750	7,744	9,818
5,335	4,850	4,864	5,260	4,914	4,871	5,680
1,453	1,473	1,641	1,652	1,723	1,976	2,213
488	881	387	325	493	558	1,555
620	752	826	549	1,009	1,198	1,306
554	684	763	472	930	1,046	1,037
341	354	333	308	397	531	1,297
67,908	71,579	73,893	72,262	76,418	73,298	79,086
5,400	7,173	7,403	6,464	9,310	8,029	11,099
8,576	9,466	9,831	9,973	10,693	10,908	12,057
12.6%	13.2%	13.3%	13.8%	14.0%	14.9%	15.3%
53,446	59,547	62,775	57,991	63,493	62,026	67,553
56,949	57,295	58,000	58,305	58,857	58,693	59,658
315	327	307	280	371	462	696
424,907	423,005	419,908	416,247	411,556	407,599	406,497
224,295	224,018	223,809	221,734	216,885	212,248	211,055
24,560	23,624	22,692	21,722	20,698	20,869	20,628
176,052	175,362	173,407	172,790	173,972	174,482	174,813
22,334	22,610	22,898	23,048	23,306	23,228	23,526

(単位：億円)

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
8,124	10,040	8,971	7,661	11,272	8,732	9,657
6,590	8,558	7,498	6,018	9,510	6,856	7,590
1,533	1,481	1,473	1,643	1,762	1,875	2,067

●組織



(2026年4月1日現在)

●店舗網一覧

2026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	番 号	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(2026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	288名
保険料等収入	2,056億円
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行っています。

金融機関代理店チャネルではフコク生命と連携し、全国の信用金庫等の金融機関代理店を通じて保険商品を提供しています。また、一般代理店チャネルでは共栄火災海上保険株式会社と提携し、その損害保険代理店を中心に事業を展開しています。

○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	52名
預かり資産残高	2兆521億円
出資比率	99%

当社は、資産運用に定評のあるフコク生命の子会社として1986年に設立され、同グループの資産運用の中核を担ってきました。

直接取材に基づき企業の真価を見極め、時流に流されない長期的視点に立った運用を行うことが、お客さま利益の最大化に資するとの考えのもと、独自の責任投資を推進し、主に年金基金や機関投資家の資産運用を支援しています。

○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	380名
売上高	194億円
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する戦略子会社として発足しました。以来、ユーザ戦略の実現に向け、システム開発・運用を通じてIT事業を推進しています。

保険業務に精通した知見と専門性を活かし、ユーザのニーズに的確かつ迅速に対応する情報システムのエキスパート集団として、メインクライアントであるフコク生命とともに成長を続ける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

表紙のご説明



本誌の表紙には、2012年度より実施している「すまいる・ぎゃらりー」に出展された作品を掲載しております。「すまいる・ぎゃらりー」は、全国の特別支援学校に在籍する生徒の皆さまによる自由な表現や創作活動を応援し、その作品が持つ力や魅力を広く社会に伝えることを目的とした取り組みです。

生徒の皆さまの作品を通じて、一点一点に込められた、見る人の心に優しく寄り添う想いを感じていただくとともに、本取組みが、こどもたちと社会をつなぐ一助となることを願っております。

作者のご紹介

A grid-in response area consisting of 10 numbered bubbles arranged in a grid. Bubbles 1 through 8 are in the top row, and bubbles 9 and 10 are in the bottom row. Bubbles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, and 8 are rectangular, while bubbles 9 and 10 are semi-circular.

	学校名	学部	学年	氏名	作品名	素材
①	福島県立石川支援学校	高等部	2年	堀井 春希さん	木星	綿（染め物、手ぬぐい）
②	福島県立西郷支援学校	高等部	3年	星 麗華さん・鈴木 瑠華さん	宝石豆皿	信楽粘土、ガラス
③	福島県立猪苗代支援学校	高等部	2年	三城 颯人さん	けいぱじょう	アクリル絵の具・クレヨン
④	岩手県立釜石祥雲支援学校	小学部	6年	東梅 快さん	運動会	色画用紙
⑤	福島県立須賀川支援学校	高等部	1年	六坂 悠聖さん	Galaxy	砂絵
⑥	福島県立あぶくま支援学校	中学部	2年	伊藤 汰一さん	竹	水墨画
⑦	千葉県立矢切特別支援学校	中学部	2年	中島 颯真さん	折り染め	折り染め画
⑧	筑波大学附属聴覚特別支援学校	高等部 専攻科	1年	山縣 未空さん	瓶と小さな宝物	油絵
⑨	宮城県立石巻支援学校	中学部	1年	遠藤 暖大さん	今の私	抽象画（アクリル）
⑩	宮城県立船岡支援学校	高等部	2年	村上 慎弥さん	不思議な世界	切り紙絵



2026年ディスクロージャー誌 本編

富国生命保険相互会社



016010 2607 TRY