

当社の概況および組織

1. 主要な業務の内容

当社の主要な業務の内容は、次のとおりです。

(1) 生命保険業

○生命保険の引受け

生命保険業免許にもとづき、生命保険の引受けを行っています（主な保険種類については、114－118ページをご参照ください）。

○資産の運用

保険料として収受した金銭等の資産の運用として、有価証券投資、貸付、不動産投資などを行っています。

(2) 生命保険業に付随する業務

○他の保険会社その他金融業を行う者の業務の代理および事務の代行

(3) 法定他業

○投資信託受益証券等の募集の取扱い

投資信託受益証券等の募集の取扱いを行っています。

○確定拠出年金運営管理業務

確定拠出年金制度における確定拠出年金運営管理業務を行っています。

2.フコク生命の歴史・沿革

西 暦	お も な あ ゆ み
1923年	11月 富国徴兵保険相互会社、東京市麹町区有楽町1丁目に創立 初代社長に根津嘉一郎就任
1932年	4月 東京市麹町区内幸町1丁目へ移転（現在の富国生命ビル所在地）
1940年	1月 第二代社長に吉田義輝就任
1943年	12月 第三代社長に小林中就任
1945年	9月 社名を富国徴兵保険相互会社から富国生命保険相互会社へ変更
1946年	6月 本社富国館、進駐軍による接収のため、第二富国館と芝の東京美術館へ移転
1947年	2月 第三代小林社長、生命保険協会会長に就任 5月 本社を千代田区九段北3丁目、靖国神社境内遊就館へ移転
1951年	4月 第四代社長に佐竹次郎就任。前社長小林中、日本開発銀行（現、日本政策投資銀行）初代総裁に就任
1953年	9月 第五代社長に森武臣就任。前社長佐竹次郎、昭和電工株式会社社長に就任
1961年	5月 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
1962年	3月 業界初の純保険料式責任準備金の積立を実施 4月 「団体年金保険」を発売（1963年11月に「企業年金保険」を発売）
1968年	3月 「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
1971年	3月 第六代社長に古屋哲男就任
1972年	3月 研修センター竣工（東京都世田谷区船橋3丁目）
1973年	4月 「ニューライフ保険」シリーズを発売
1975年	11月 ご契約者懇談会を開始
1976年	8月 事務センター竣工（東京都世田谷区船橋3丁目）
1977年	8月 支社オンライン・システムを実施
1980年	2月 富国生命ビル竣工により本社を東京都千代田区内幸町2丁目に移転
1981年	5月 「個人年金保険」を発売
1983年	4月 終身保険・定期付終身保険「ハイライフ」を発売 8月 「がんの子供を守る会」への寄付、目標額の10億円達成 9月 「医療保険」を発売
1985年	1月 「こども保険」を発売
1990年	9月 富国生命インターナショナル（英国）株式会社設立
1991年	4月 会長に古屋哲男就任、第七代社長に小林喬就任
1992年	4月 日本初の「高度先進医療特約」を発売 6月 社員総代投票制度を実施
1993年	1月 「フコク生命カード」の発行、新個人保険システムの開始 11月 フコク生命チャリティコンサートを開始
1994年	1月 生前給付型商品「リビング・ニーズ特約」を発売 8月 「がん診断給付金付がん特約」を発売
1996年	10月 5年ごと利差配当付定期付終身保険「スーパーWAY」シリーズを発売 11月 「総合福祉団体定期保険」を発売
1997年	2月 千葉ニュータウン研修センター竣工
1998年	7月 会長に小林喬就任、第八代社長に秋山智史就任
1999年	5月 「パッケージ割引制度」を創設 12月 安田生命との経営全般にわたる包括業務提携に合意
2000年	4月 5年ごと利差配当付定期付積立型介護保険「プライムケア」を発売 9月 3大疾病治療給付金付がん特約「新がん特約C型」を発売
2001年	1月 事務センターを移転し、千葉ニュータウン本社（千葉県印西市）が業務開始 4月 業界初の兄弟割引を導入した「学資保険」を発売 9月 安田生命との共同証券化手法を活用し、基金300億円を募集
2002年	10月 有期利率保証型確定拠出年金保険「フコクDC積み立て年金」、新医療保険「医療大臣」を発売 3月 富国生命インターナショナル（米国）株式会社を設立 4月 フコク情報システム株式会社を設立 9月 移植医療を保障する日本初の「移植医療特約（02）」を発売 10月 金融機関において個人年金保険の販売、「確定給付企業年金保険」の取扱いを開始
2003年	4月 5年ごと利差配当付新積立型介護保険「ケア・イズム」、保険料払込免除特約「そのとき安心プラン」を発売
2004年	3月 社会的責任投資（SRI）により運用を行う生保初の商品を確定給付企業年金保険の特別勘定第1特約に新設 4月 5年ごと利差配当付新積立型介護保険「ケア・イズム アドバンス」を発売
2005年	10月 セコム損害保険株式会社との業務提携により、「自由診療保険メディコムプラス」と「医療大臣」のセット商品を発売 9月 ユーロ建劣後債3億ユーロを発行

西 暦	お も な あ ゆ み
2006年	9月 証券化手法を活用し、基金400億円を追加募集 11月 共栄火災海上保険株式会社との業務提携を発表
2007年	4月 個人保険・個人年金保険の保険契約上の年齢計算方法を「保険年齢方式」から「満年齢方式」に変更 12月 共栄火災海上保険株式会社との業務の代理・代行認可を取得（2008年4月より共栄火災の損害保険商品を販売）
2008年	1月 共栄火災しんらい生命保険株式会社の株式を80%取得（2008年2月に、社名をフコクしんらい生命保険株式会社に變更）
2009年	4月 5年ごと配当付医療保険「医療大臣プレミア」を発売 8月 基金150億円を追加募集
2010年	7月 会長に秋山智史就任、第九代社長に米山好映就任 10月 大阪富国生命ビル竣工 11月 無配当学資保険「みらいのつばさ」を発売
2011年	5月 就業不能保障特約「はたらくささえ」を発売 9月 証券化手法を活用し、基金200億円を追加募集
2012年	11月 永久劣後特約付社債300億円を発行
2013年	4月 特約組立型総合保険「未来のとびら」を発売 9月 米ドル建永久劣後特約付社債5億ドルを発行
2014年	4月 富国生命リサーチ（シンガポール）株式会社を設立 5月 「日本版スチュワードシップ・コード」の受入れを表明 8月 基金100億円を追加募集
2015年	4月 「生活障害保障特約(2015)」、災害死亡給付金付個人年金保険「みらいプラス」を発売 7月 米ドル建永久劣後特約付社債5億ドルを発行 9月 苦情対応マネジメントシステムに関する国際規格「ISO10002」の自己適合宣言
2016年	3月 国連責任投資原則（PRI）への署名 4月 医療保険「医療大臣プレミアエイト」を発売 5月 富国生命リサーチ（シンガポール）株式会社に資産運用機能を追加、社名を富国生命インベストメント（シンガポール）株式会社へ変更 6月 「コーポレートガバナンス基本方針」を公表 10月 永久劣後特約付社債500億円を発行
2017年	1月 「消費者志向自主宣言」を公表 6月 『「お客さま基点」の業務運営方針』を公表 9月 劣後特約付社債300億円を発行 米国投資顧問会社Payden & Rygel（ペイデン&リゲル社）と資産運用面で提携
2018年	1月 新情報端末「PlanDo」を導入し新契約ペーパーレス手続きを開始 10月 新団体医療保険「メディカルH O P E」を発売 介護終身年金特約＜認知症加算型＞（2018）「あんしんケアダブル」を発売 11月 「THE MUTUAL」（ザ・ミューチュアル）をコンセプトに100周年プロジェクト始動
2019年	5月 米国資産運用会社Muzinich & Co（ミューズニッチ社）と資産運用面で提携 8月 基金120億円を追加募集 10月 「未来のとびら」の新販売形態として、介護保障プラン「ずっとあんしんケアダブル」を発売
2020年	4月 就業不能保障特約（2020）「はたらくささえプラス」を発売 7月 豪州資産運用会社Pendal Group Limited（ペンダル社）と資産運用面で提携 12月 劣後特約付社債500億円を発行 感染症による入院時の保障を拡大「感染症サポートプラス」を発売
2021年	3月 富国生命ビル（東京都千代田区）をリニューアル 5月 『「THE MUTUAL Art for children」おやさいクレヨン』を保育園等に寄贈開始
2022年	4月 医療保険「ワイド・プロテクト」を発売、「未来のとびら」の配当方式を「毎年配当」に変更 経営方針を變更 6月 行動原則を「人と人の間に フコク生命」に変更
2023年	1月 新コーポレートメッセージ「人と人の間に」を策定 11月 米ドル建永久劣後特約付社債5億ドルを発行 11月22日に創業100周年を迎える 12月 THE MUTUAL DAY（100周年記念式典）を開催 THE MUTUAL宣言を発表、フコク生命THE MUTUAL基金を創設
2024年	7月 新たな利益配分方針を公表 8月 基金80億円を追加募集

3.会計監査人の氏名又は名称

Moore みらい監査法人

指定社員 鶴田 慎之介

指定社員 佐野 修

4.従業員の内籍・採用状況

区 分	2023年度末 在籍数	2024年度末 在籍数	2023年度 採用数	2024年度 採用数	2024年度末	
					平均年齢	平均勤続年数
内務職員	2,858 ^名	2,867	134 ^名	168	44.8 ^歳	16.5 ^年
(男性)	1,473	1,450	59	59	45.5	17.8
(女性)	1,385	1,417	75	109	44.1	15.1
(総合職)	1,167	1,180	47	54	42.8	18.3
(エリア職)	1,046	1,095	63	94	43.4	15.4
営業職員	9,515	9,753	2,871	3,186	44.6	11.8
(男性)	419	422	54	53	43.2	12.2
(女性)	9,096	9,331	2,817	3,133	44.7	11.8

平均給与(内務職員)

区 分	2024年3月	2025年3月
内務職員	356 ^{千円}	368 ^{千円}

(注)平均給与月額は、3月の税込定例給与の平均で、賞与および時間外手当は含みません。

平均給与(営業職員)

区 分	2023年度	2024年度
営業職員	225 ^{千円}	230 ^{千円}

(注)平均給与月額は、年間の営業職員(嘱託を除く)の税込定例給与の平均で、賞与は含みません。

採用者数に占める中途採用者の割合

区 分	2022年度	2023年度	2024年度
中途採用比率	96.1%	96.2%	95.8%

(注) 1. 中途採用比率は正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合です。
2. 内務職員と営業職員の合算値より算出しています。

5.基金の状況

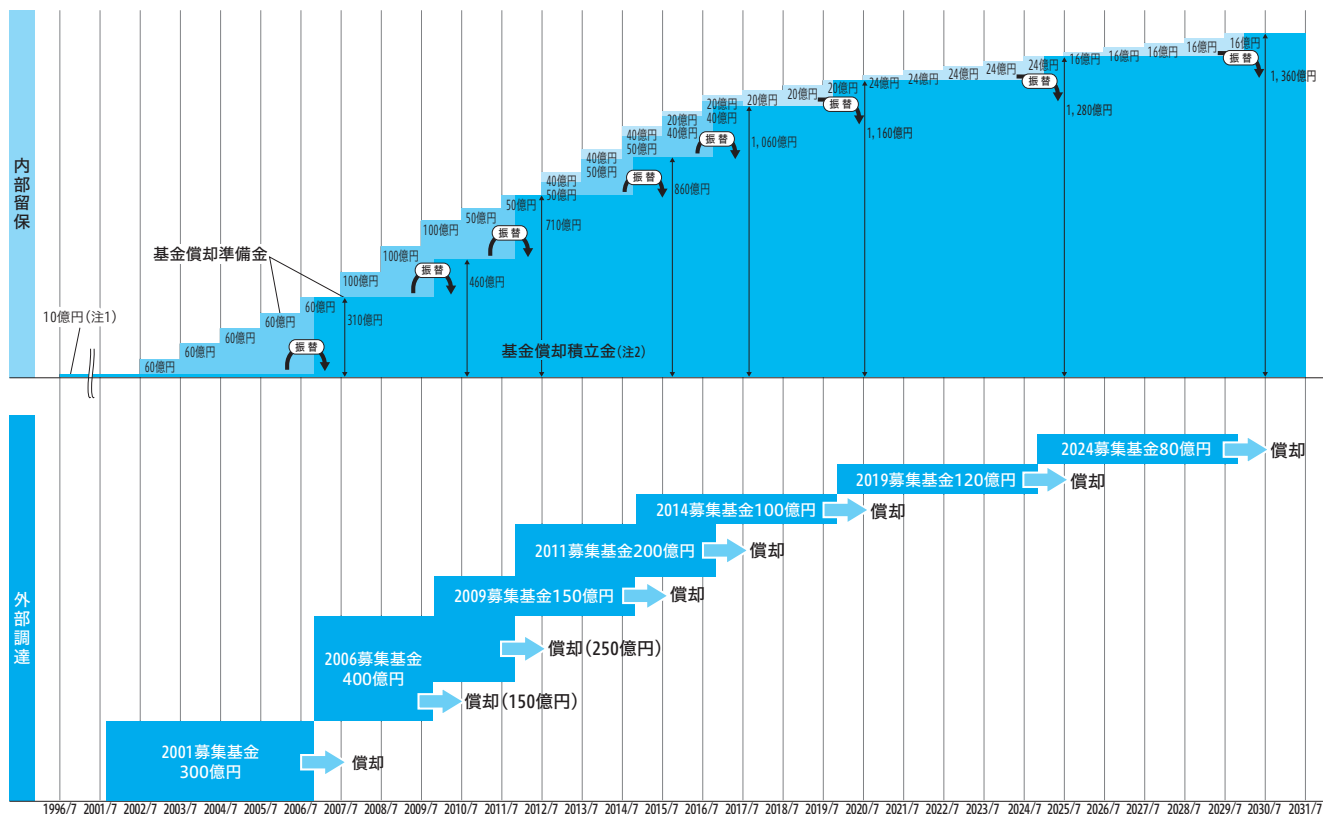
2024年度末の当社の基金の総額は、基金償却積立金1,280億円とあわせて、1,360億円です。

基金拠出者名	当社への基金拠出状況	
	基金拠出額	基金拠出割合
信金中央金庫	百万円 4,000	% 50.0
株式会社日本政策投資銀行	4,000	50.0

自己資本の充実と基金募集

当社は、いかなることがあっても将来にわたってご契約時に約束した保険金等をお支払いできるよう、自己資本の一層の強化に努めております。自己資本の強化にあたっては、経常利益による内部留保の横上げ（諸準備金の増進および任意積立金の積立て）を第一義とし、適時、基金の募集などの外部調達を行うことを基本方針としております。今後も健全性のさらなる向上を図り、お客さまにご安心を提供できるよう努めてまいります。

〈基金償却スケジュール〉



(注) 1. 保険業法に定める最低基金総額10億円(基金償却積立金を含む)。

2. 保険業法の規定により、基金を償却(返済)するとき、その償却する金額に相当する金額を、基金償却積立金として積み立てることが義務づけられています。

6.総代会・ご契約者懇談会運営

総代の選出について

総代の定数

当社では定款において総代の定数を120名、任期を4年(重任限度は2期8年)と定めております。当社の社員数は約164万人ですが、総代定数の120名は、幅広い社員のご意思が経営に反映されるよう総代の地域・職業・年齢・性別などの分散をはかるうえで十分であるとともに、事業活動の報告や議案の内容を審議・決議するには適正な人数であると考えております。

なお、総代は都道府県ごとにその社員数に応じて選出しますが、原則として各都道府県から最低でも1名を選出することとしております。

総代の選出方法

当社では、総代の選出にあたって、総代候補者選考委員会が推薦した総代候補者に対して全社員による社員投票(信任投票)を行い確定する方法を採用しています。総代候補者選考委員会は、その事務局の事務局長を社外の方から選任することなどにより、総代選出プロセスについて会社からの独立性を確保しています。

総代の選考から確定までの具体的な方法は以下のとおりです。

まず、総代会において総代候補者選考委員が選任されます。定員は12名以内です。この総代候補者選考委員で構成された総代候補者選考委員会は、総代候補者選考基準にもとづき、社員のご意思が反映されるよう幅広い社員層から総代候補者を選考し、会社に推薦します。

次に、会社は、推薦を受けた総代候補者に関する公告を行い、個々の候補者に対して社員が社員投票(信任投票)を行います。各候補者は、総代として選出に同意しないとする投票数が社員投票の権利を有する社員の10分の1に達しない場合、総代として確定します。

当社では、総代の立候補制度は採用していませんが、以上の方法により、地域・職業・年齢・性別などの分散がはかられた幅広い層から、社員の代表としてふさわしい総代が選出されと考えています。

総代候補者選考基準

1. 総代候補者の資格基準

- 1) 2022年10月末日時点において、当社の社員(有配当保険に加入のご契約者)であること。
- 2) 他の生命保険会社の総代に就任していないこと。
- 3) 総代としての重任期間が2期を超えないこと。
- 4) 当社の現職役員および従業員でないこと。

2. 総代候補者の適格基準

- 1) 生命保険業および当社経営に対し認識と関心を持ち、社員の代表として、ふさわしい見識を有していること。
- 2) 社員全体の利益の増進を図る観点から、総代会等の場で公正な判断を行うことが可能であること。
- 3) 総代会等への出席等、総代としての十分な活動が期待できること。

3. 総代候補者の構成基準

総代の社員代表機能と経営チェック機能の両面を重視する観点に立ち、幅広い層からの選定を行う。

- 1) 社員代表機能の面から、職業・年齢・性別等の要素を考慮した選定を行い、多様性が十分に確保されるように配慮する。
- 2) 経営チェック機能の面から、以下のとおり多様な視点から事業および経営への提言やチェックを行うことができる人を選定する。
 - ・消費者、生活者の視点から提言、チェックを行うことができる人
 - ・経営者の視点から提言、チェックを行うことができる人
 - ・専門家の視点から提言、チェックを行うことができる人
 - ・地域経済の視点から提言、チェックを行うことができる人
- 3) ご契約者懇談会の出席者から一定数の選定を行う。

4. 総代候補者の地域別定数の割当基準

総代候補者の地域別定数は、社員の地域別分布状況等に応じ、原則として次のとおりとする。ただし、選定過程において、下記割当を変更する場合は、総代候補者選考委員会の承認を得るものとする。

北海道	7名	(現員数 6名)	近畿	15名	(現員数14名)
東北	11名	(現員数10名)	中国	9名	(現員数 9名)
関東	44名	(現員数45名)	四国	4名	(現員数 4名)
中部	20名	(現員数20名)	九州	10名	(現員数10名)

(注) 第23期総代改選時の総代候補者選考基準を記載しています。

第103回定時総代会での質疑応答

定時総代会では総代の方々よりご意見・ご質問をいただき、それらに対する当社の考え方や取組みをご説明しています。第103回定時総代会(2025年7月2日開催)での主な質疑応答は、以下のとおりです。

Q 人生100年時代と言われているが、保険期間が70歳から80歳までの保険商品がほとんどである。高齢者も加入しやすい商品開発について、どのようにお考えか。

Q 加入者の高齢化が進む中で、認知症や介護に対応した保障の強化は検討しているのか。

A 長寿化が進む中、高齢期においても安心して保険契約をご継続いただけるようにすることは、生命保険会社にとって重要な課題であると考えており、その認識のもと、終身にわたり保障を継続できる商品や、介護等を保障する商品の拡充に取り組んでおります。具体的には、本年4月、高い貯蓄性に加え、加入後に介護年金等へ移行できる仕組みを兼ね備えた一時払終身保険「グッとアップ」を発売しました。また、従前より販売中である主力商品「未来のとびら」に付加する「終身保険特約」および「介護保障特約<終身型>」の2つの終身タイプの特約もございます。これらの特約についても、本年4月、予定利率の引き上げによる保険料の引き下げを実施しました。

さらに、本年7月には、55歳以上のお客さまを対象として、当社の契約の転換と同時にフコクしんらい生命の終身医療保険に加入する取扱いを開始することで、割安な保険料による一生涯の医療保障への見直しを可能としました。

今後も、長期間にわたって当社契約にご加入いただいているお客さまが、その後も末永く保障を継続できるような商品・制度の検討に取り組んでまいります。

Q AIの活用について、どのようにお考えか。

A 当社では、業務効率化や生産性向上を目指し、10年以上前からAIを活用してまいりました。給付金の査定や、コールセンターへのお申出・苦情の自動分類にAIを活用しております。また、紙の書類から文字情報を読み取る「AI-OCR」も導入し、活用の幅を広げております。

昨今話題の生成AIについては、2024年にChatGPTの技術を使った、専門的な知識が必要なく誰でも使用できる「Fukoku AI Chat System」を導入し、利用を開始しました。現在では、グループ会社を含めた3,000人以上の職員が、さまざまな業務で生成AIを活用しております。

さらに、社内での生成AIの積極的活用を推進するために、定期的な研修会、各部署の課題解決を目指したワークショップを通して、職員のAI・デジタルスキル向上に努めております。

生成AIは誤った情報の生成や知的財産権の侵害等のリスクがあるため、注意事項やルールをまとめた利用ガイドラインを社内徹底しつつ、最新の動向を注視しながら、AIの活用による業務の効率化を図ってまいります。

中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」では各部門長が中心となり、生成AIを活用して生産性を向上させるとともに、職員の余力づくりにつなげることを検討しているところです。今後も事務の効率化、サービスの多様化などをしっかり検討のうえ、実施していきたいと考えております。

Q 賃金等の処遇改善と評価体系の見直しにより職員満足度が向上したとの事だが、どのような見直しを行ったのか。一方でお客さま満足度が2021年度より低下したとの事だが、原因究明や分析結果について、また今後どのような施策で「お客さま満足度No.1」を目指すのか教えていただきたい。

A 当社は、「ご契約者への配当還元」の次に「職員への還元」を優先する「新たな利益配分方針」にもとづき、全職員の処遇改善に取り組んでおります。

お客さまアドバイザーについては、お客さまへのコンサルティングやアフターサービス活動をしっかり行い、会社への収益貢献度合いが高いほど賞与支給額の増加幅が大きくなるよう、評価体系を見直しました。営業所長については、賞与の支給基準を引き上げたほか、今年度から実績面をより重視した給与体系としました。このような取組みの結果、直近の職員意識調査では「私は、フコク生命で頑張れば報われると思う」のスコアが大幅に上昇し、職員満足度も向上しました。

お客さま満足度は2021年度より低下しました。個々の要因はございますが、お客さまの面談回数が十分ではないことがあげられると考えております。

当社は、最優先課題である配当還元の拡充をはじめ、配当金についてより丁寧に説明しご理解を深めていただくこと、また訪問などを通じてお客さまとの接点を増やしていくことが、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」ために重要と考えております。

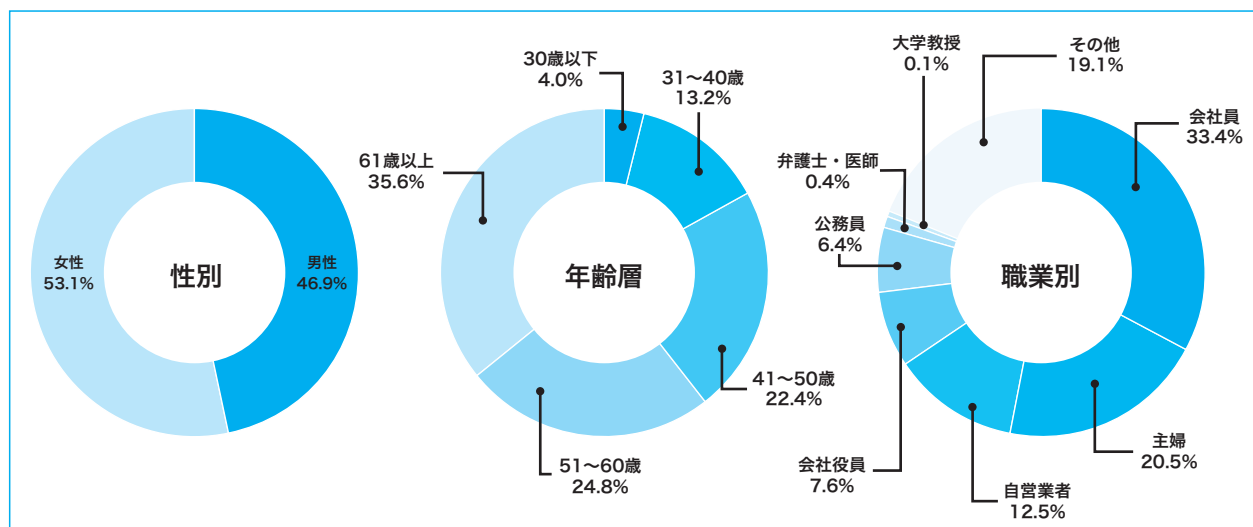
中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」では、10年間の累計配当金が保険料の2年分相当となることを目標に掲げております。この水準に到達すれば、お客さまの配当金に対する理解や期待は一層高まり、満足度の向上につながると考えます。また、本中計では若手・中堅職員で構成される中計WGを中心に、ステークホルダーごとの取組みを実践します。その中で、「お客さま」については「フコク生命ファン」をコンセプトに、「お客さま感動プロジェクト」をテーマとして進めてまいります。

当社は引き続き、このような取組みを通じて、お客さま満足度と職員満足度が連動して向上する好循環を構築してまいります。

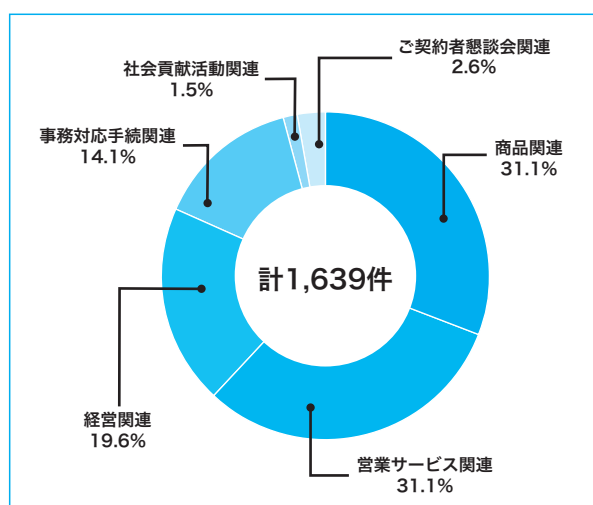
●ご契約者懇談会の開催結果

2024年度は、2025年1月から2月にかけて、全62支社で開催し、93名の総代を含む1,106名の方にご出席いただき、1,639件の貴重なご意見・ご質問をいただきました。ご出席者、ご意見・ご質問の内訳は以下の通りです。

●ご出席者の内訳



●ご意見・ご質問の内訳



ご契約者懇談会での主なご意見・ご質問と当社の回答

Q金利が上昇しているので、利率のいい貯蓄性商品を増やしてほしい。

A 平準払の貯蓄性商品として、効率的な教育資金の準備を可能とする学資保険「みらいのつばさ」と老後の必要資金を計画的に準備できる個人年金保険「みらいプラス」を販売しております。国内金利が上昇基調にあることから、2023年4月に「みらいのつばさ」、2024年4月に「みらいプラス」の予定利率を引き上げました。

また、一時払の貯蓄性商品については、2016年7月に当時の金利の状況を勘案して引き受けを停止しましたが、販売再開に対するご要望が多く寄せられたことから、2019年4月より、フコクしんらい生命の利率更改型一時払終身保険を「代理・代行」のスキームにより販売することで、お客さまのニーズに対応しました。

貯蓄性商品については、今後のさらなる金利上昇を見据え、適切な予定利率の設定や商品ラインアップの拡大を含め、魅力的な商品の提供に向けた検討を続けてまいります。

【備考】

2025年4月より、一時払終身保険「グッとアップ」(予定利率：1.50%)の販売を開始しました。

Q金利上昇傾向にある。金利上昇が保険販売や資産運用に与える影響を教えてください。

A 保険販売面では、金利上昇傾向を受けて、個人年金保険や学資保険などの貯蓄性商品の充実を図り、競争力のある返戻率を実現しました。この取組みは、若年層をはじめとする幅広いお客さまとの接点の創出・拡大に寄与しており、2024年度上半期の販売件数は前年同期比で7倍超と大幅に伸展しました。またこうした貯蓄性商品の販売は、死亡保障・第三分野保障を備えた主力商品の販売促進にもつながっております。

資産運用面において、金利の上昇は、中長期的な資産運用収益の向上につながります。これまでの超低金利環境下では、逆ざやの固定化となる国債への投資を極力控え、強固な自己資本を裏付けに、株式や外貨建債券などに資金配分するリスク・テイク戦略を実践し、収益性の向上に努めてまいりました。一方、国内の金利が十分に上昇すれば、国債を中心に資金を配分する、生命保険の負債特性を踏まえたALM運用でも、当社の運用ポートフォリオの収益性向上が可能となります。したがって、こうした金利水準に達した場合には、ALM運用へと移行させていく方針です。

なお、金利上昇により、保有している公社債の時価は下落するため、含み損が課題となります。当社は、先述の通り、超低金利環境下での国債への投資を控えていましたので、公社債ポートフォリオの含み損は限定的で、株式や外国証券等を合計した有価証券全体では、十分な含み益を確保しております。

【備考】

- ・2024年度の個人年金保険の販売件数は前年度比6倍超となりました。
- ・2025年3月以降、国内の超長期金利が、当社の運用ポートフォリオの収益性を向上する水準に上昇したため、2025年度は、超長期国債を中心に資金を配分する運用により収益性の向上を図りつつ、強固な自己資本を裏付けとしたリスク・テイクを継続しさらなる収益性の向上を図る運用方針としており、これに沿った投融資を実行しております。

Q人口減少により国内の生命保険事業の環境は厳しくなると思うが、海外進出の予定はあるのか。

A 現時点では、ホームグラウンド（本業）に集中するため、海外進出はしない方針です。経営資源を他業種や海外などに振り向けると、本業が落ち込む懸念があるためです。経営資源が限られる中、本業に集中するのが経営の確率論から言っても正しいという判断であり、ご契約者の利益擁護という経営理念を果たしていくことを真剣に考えれば考えるほど、確率の高い戦略を取るべきであると考えております。必要と判断した分野においては提携関係や協力関係を構築していくことで自主独立路線を補完し、個社としての競争力を高めていく方針です。

【備考】

デフレと異次元緩和の収束は、当社にとってポジティブな変化です。以下の理由も踏まえ、海外や他業態への進出ではなく、国内生保市場で成長を図ってまいります。

1点目はインフレや金利上昇により人件費やモノの値段が上がる環境では、コスト削減による保険料の引き下げは徐々に限界に近づいていること。会社が収益を上げ、それを配当還元することで実質的にお客さまの保険料負担を軽減するという当社のビジネスモデルが改めて評価される可能性は十分にあります。

2点目は「金利ある世界」において、魅力的な貯蓄性商品を提供することで、お客さまの安定的な資産形成のお役に立つことが、ますます重要になること。競争力のある貯蓄性商品の提供により、お客さまとの接点を拡大して、クロスセルの増加につながってまいります。

3点目はプロテクションギャップの存在。必要保障額と実際に加入している保険金額の差であるプロテクションギャップが拡大しております。

このギャップを埋めるために、当社は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の強化を図り、お客さま一人ひとりに適切な保障をご提案し、一件あたりの保障額を着実に引き上げていくことができれば、国内で十分な成長余力があると考えております。

※回答は当時(2025年1月20日～2月20日)のものであり、2024年度決算の状況などその後の変化について【備考】に掲載しております。

