

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、128 – 132 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、進駐軍による接收のため、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 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
2002年	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 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
2005年	9月 ユーロ建劣後債3億ユーロを発行
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

西 暦	お も な あ ゆ み
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変更）
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 経営方針を変更 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
2025年	4月 会長に米山好映就任、第十代社長に渡部毅彦就任 一時払終身保険「グッとアップ」を発売 9月 米ドル建劣後特約付社債7億米ドルを発行 10月 コーポレートシンボルおよびコーポレートロゴの変更

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	2024年度末 在籍数	2025年度末 在籍数	2024年度 採用数	2025年度 採用数	2025年度末	
					平均年齢	平均勤続年数
内務職員	2,867 ^名	2,924	168 ^名	159	44.5 ^歳	16.2 ^年
(男性)	1,450	1,427	59	57	45.4	17.8
(女性)	1,417	1,497	109	102	43.7	14.6
(総合職)	1,180	1,201	54	67	43.1	18.5
(エリア職)	1,095	1,164	94	92	43.3	15.3
営業職員	9,753	10,322	3,186	3,516	44.1	11.3
(男性)	422	477	53	109	41.8	11.1
(女性)	9,331	9,845	3,133	3,407	44.2	11.3

平均給与(内務職員)

区 分	2025年3月	2026年3月
内務職員	368 ^{千円}	377 ^{千円}

(注)平均給与月額とは、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	2024年度	2025年度
営業職員	230 ^{千円}	266 ^{千円}

(注)平均給与月額とは、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	2023年度	2024年度	2025年度
中途採用比率	96.2%	95.8%	96.1%

(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

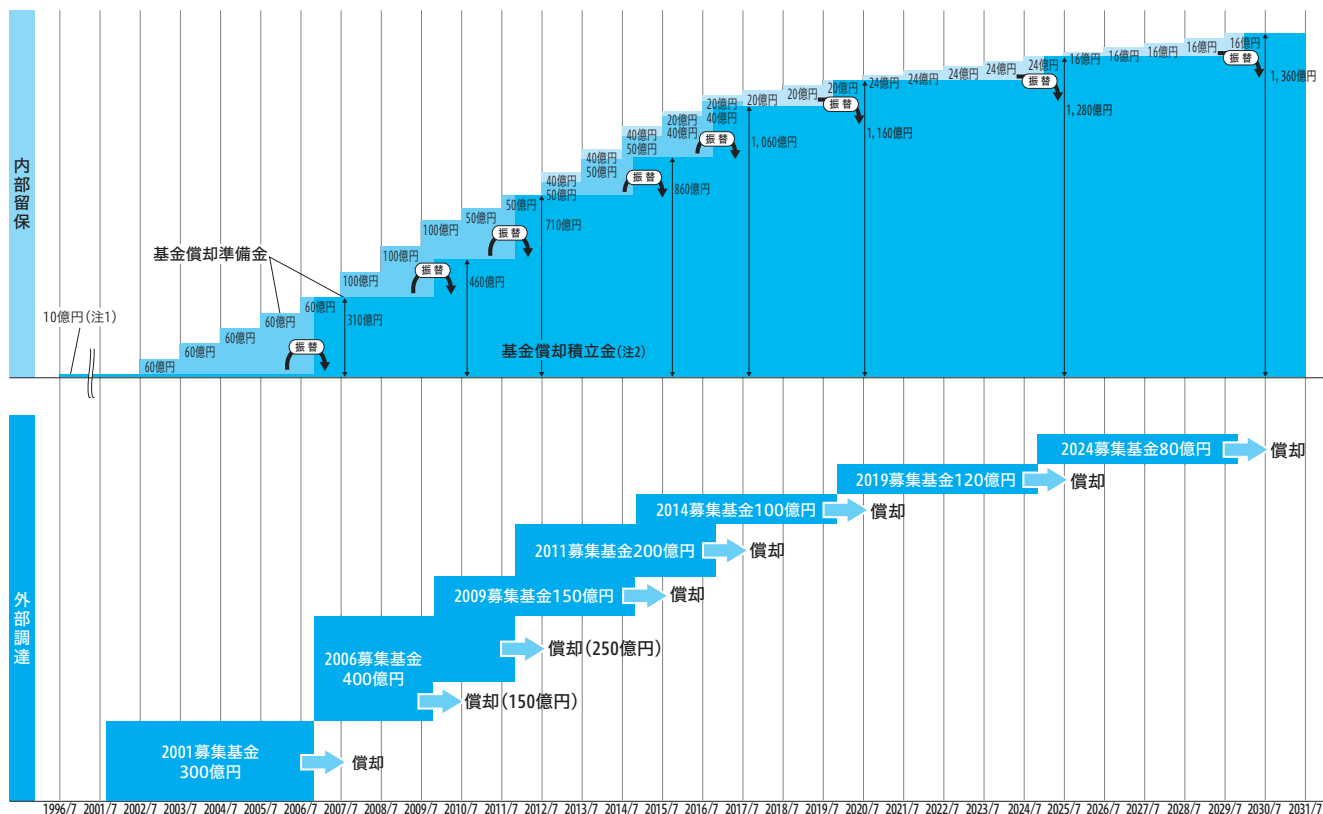
2025年度末の当社の基金の総額は、基金償却積立金1,280億円とあわせて、1,360億円です。

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104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104回定時総代会(2026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 金利ある世界となり、過去に銀行より保険会社が選択された時代のように資金が動くと思われるが、現在はどうな状況か。また、配当還元を充実させることに取り組んでいるが、その評価と、今後保険料を引き下げる考えはあるのか。

A 金利ある世界となり、銀行の預金金利が引き上げられているものの、その水準は依然として低く、ご認識のとおり利回りの高い生命保険会社の円建て一時払商品の販売が増えております。

その一方で新聞報道によれば、生命保険会社においても利回りの低い商品から、利回りの高い商品に入り直す事例が増えているとのことです。当社においては利回りの低いご契約に対して、利回りの高いご契約と同じ利回りとなる「調整配当」を行っており、お客さまが入り直すような事例はありません。その結果、業界内では保険料ベースの解約失効率が4%を上回る会社が多い中、当社は3.12%と業界内で最も低い水準となっております。

金利ある世界において当社としては、予定利率の引上げによる保険料の引下げと、金利上昇にキャッチアップした利差配当の増配に取り組む、ご契約者の期待にお応えしたいと考えております。

具体的には、昨年4月発売の一時払終身保険「グッとアップ」は円建て利率固定型の一時払商品として業界最高水準の予定利率とし、円建て貯蓄性商品に対するニーズにお応えしたことで、想定を大幅に上回る販売となりました。またこの4月には学資保険「みらいのつばさ」の保険料を引き下げるとともに、祖父母契約も可能とし、幅広くご加入頂けるものといたしました。

配当還元につきましては、14年連続となる増配を行い、当社の良好な運用実績をふまえて、配当込み利回りを2.4%に引き上げる案としました。配当金を含むお受取額が増えることで、より一層貯蓄性商品に対するニーズにお応えできるようになると考えております。

引き続き経営努力を行い、保険料の引下げと配当還元の両面から、ご契約者の実質的な保険料負担の軽減に努めてまいります。

Q 今後さらに少子高齢化が進む中、保険契約者をどのように増やしていくのか教えてほしい。

A 生命保険業界では、少子高齢化により国内市場が縮小に向かうとして、海外進出等の動きがみられます。一方、国内では長寿化による医療・介護や老後資金の増加、物価上昇による必要保障額の増大など、保険ニーズは拡大しております。また、多くの保険会社が第三分野等の商品へ販売をシフトしてきた結果、万が一の必要保障額と実際の加入額とのギャップが年々拡大しております。

当社は、こうしたニーズや必要保障額の不足に対して、死亡保障、医療・介護、資産形成などを総合的にカバーする競争力の高い保険商品をラインアップしております。

なお、2025年度における主力商品「未来のとびら」の新規販売件数は55,965件と前年度比106.6%、また、1件あたりの保険金額についても前年度比108.7%と着実に伸展しております。

引き続き、幅広いお客さまとの新たな接点創出にも取り組み、お客さまアドバイザーがFace to Faceで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、国内市場でのさらなる成長を目指してまいります。

Q 富国生命グループにおけるAIの活用について、業務の効率化やお客さまサービスなど、どのような分野で効果が出ているのか、また社内での程度普及しているのか教えてほしい。

A 当社では、10年以上前から給付金査定における傷病判別やコールセンターのお申出分類などにAIを活用し、業務効率化を進めてまいりました。

近年は生成AIの活用も推進し、約3,000名の内務職員・関連会社職員が、入力内容が外部に流出しない安全な環境のもと、主に企画・管理業務で生成AIを活用しています。

生成AIの利用状況としては、本社では7割以上が日常的に利用する一方、支社営業所では2割程度の利用に留まっています。

そのため、より多くの職員が生成AIを使いこなせるように、オンライン・対面での研修を継続的に実施するとともに、生成AI利用ガイドラインを策定し、誤情報の生成や知的財産権侵害といった生成AIのリスクの周知を図っています。

今後も引き続き、AIの最新動向を注視しながら、業務への適用範囲を見極めていく所存です。

Q 近年、特定の企業を標的としたサイバー攻撃が増加し、業務停止を強いられる事例もある。他社の被害事例を踏まえた対策や教育などの取組みについて教えてほしい。

A 近年、ランサムウェア等の特定企業を標的としたサイバー攻撃が増加しており、他社では侵入をきっかけにデータの暗号化や破壊、情報漏えいなどが発生し、業務停止に至る事例が確認されています。

当社では、こうした事例を踏まえ、不具合や脆弱性を解消する更新プログラムの迅速な適用を徹底するとともに、万が一侵入された場合でも被害を最小限に抑えられるよう、ファイアウォール等によりシステムを分けて管理することで、被害拡大を防止しています。また、バックアップの外部保管などにより復旧力の強化を図っています。

さらに、サイバー攻撃に対応する専門の対策組織を社内にて設け、演習や外部訓練への参加を通じて対応力を高めているほか、全職員に対して標的型メール訓練やeラーニングを実施し、セキュリティ意識向上に継続的に取り組んでいます。

Q 円貨建資産の比率を高めていることは為替変動リスクの低減を目的としたものと理解している。一方で、円の価値下落への対策としては、外貨建資産を一定程度保有することも有効と思われるが、円貨建資産と外貨建資産の保有割合について、どのようなバランスが適切と考えているか教えてほしい。

A 国内の生命保険会社は、ご契約者から受託した円貨建の保険契約である負債に合わせ、国債など円貨建債券で運用するALM(資産と負債を総合的に管理する手法)が本来のあるべき姿と言えます。しかしながら、日銀による異次元緩和下におきましては、国内金利がゼロに近かったため、当社は国債に投資することは極力控え、強固な自己資本を裏付けに、外貨建公社債や内外の株式などに投資をすることで、収益性を高める運用を行ってまいりました。異次元緩和が解除されてからは、ようやく円貨建公社債に投資できる環境に戻りましたので、それまで殆ど投資してこなかった超長期国債に、足元では積極的に投資しています。ご指摘いただいた外貨建資産につきましては、当社は、外貨建公社債に為替リスクをヘッジせずに投資しておりますので、足元の円安においては相応の為替の含み益となっています。こうしたなか、上昇した国内の超長期金利と同水準以下の外貨建公社債を売却し、円貨建公社債に入れ替えることに伴い、その含み益を実現できており、その利益を活用しながら円貨建公社債ポートフォリオの銘柄入れ替えも行い、収益性の向上に努めているところです。

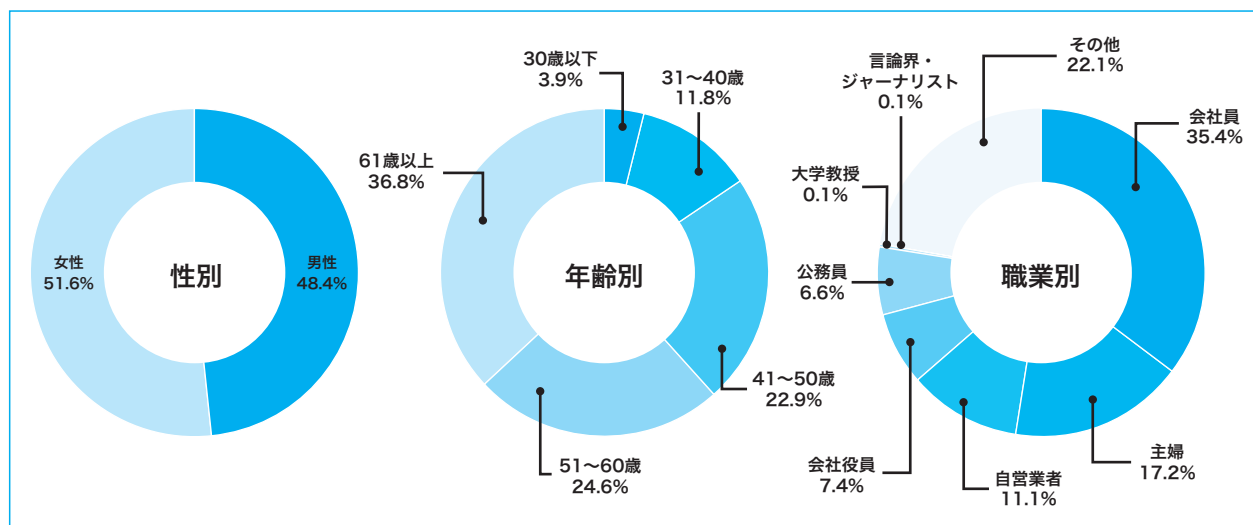
配当還元を加速させるべく収益性を高めていく上で、分散投資は非常に重要と考えております。引き続き円貨建公社債に投資するALMをベースに、外貨建公社債や内外の株式などにバランスよく投資をすることで、より一層収益性を高める資産運用を推進したいと考えております。

他17問

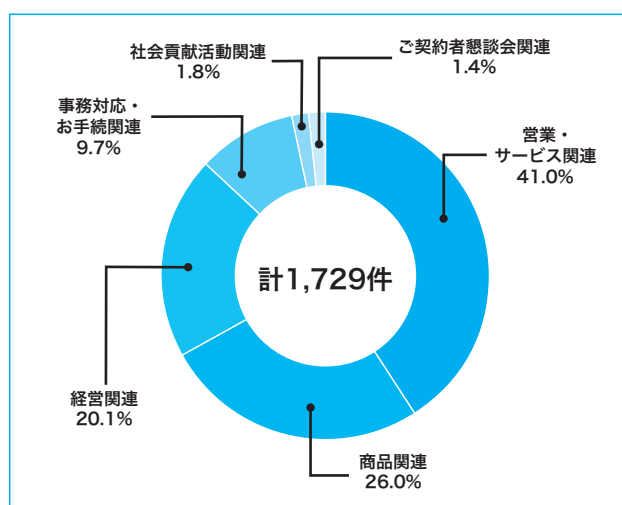
●ご契約者懇談会の開催結果

2025年度は、2026年1月から2月にかけて、全62支社で開催し、87名の総代を含む1,173名の方にご出席いただき、1,729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とおりです。

●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 25年4月から販売している一時払終身保険「グッとアップ」の販売状況は。また、金利上昇が今後の保険販売に与える影響は。

A グッとアップの2026年1月までの販売件数は21,802件となっており、2025年4月の販売開始以降、好調に推移しております。また、金利上昇をふまえて、個人年金保険や学資保険などの平準払の貯蓄性商品についても、予定利率の引上げによる料率改定（保険料の低料化）の実施などで充実を図っております。これにより、新たなお客さまとの接点拡大にもつながっております。

今後もこうした料率改定による商品性の向上に加え、利差配当の還元にも注力してまいります。

【備考】

・2026年3月までのグッとアップ販売件数は24,814件です。

・2026年4月に学資保険「みらいのつばさ」について、予定利率を引き上げる（年1.15%→2.00%）とともに、加入後1年目から配当金をお支払いできるように商品の配当タイプを変更するなどの改定を行った商品を発売しました。

Q 必要保障額と実際の加入額との差であるプロテクションギャップが5,000万円を超えているとのことだが、一般的な家庭でその水準の保障額が必要なのか。

A 生命文化センターによる「2024（令和6）年度生命保険に関する全国実態調査」では、世帯主に万が一のことがあった場合に残された家族のために必要と考える生活資金の平均額が6,283万円とされています。また、同調査では、世帯主の死亡保障の平均加入額が1,258万円とされ、約5,000万円のギャップが生じており、その金額は年々拡大しております。しかしながら、実際に備えるべき金額は公的保障からの支給額を踏まえて考える必要があります。公的保障からの支給額は、年齢や家族構成などによって異なるため、個々のお客さまにとって必要となる保障額は異なります。

そのため、当社では、お客さまの年齢や家族構成などをもとに万が一のときの必要資金と公的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、適切な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。

Q 今年度決算で14年連続となる増配はできるのか。また、増配は素晴らしいことだが、配当をもらっている実感がなくてもっとしっかり伝えてほしい。

A 2025年度決算において14年連続となる増配ができる見通しです。

当社の配当についてお伝えするための取組みとして、ディスクロージャー資料やホームページ、フコク生命だよりなどの情報発信に加えて、保険募集時において配当を実感していただけるよう、保険設計書やチラシに予想配当金や配当金込みの受取額を表示しております。あわせて、すでにご加入いただいているご契約者に対してはお客さまアドバイザーが訪問し増配実績をまとめたチラシを用いてご説明しております。

その一方で、ご指摘のとおり、配当についてご契約者に十分ご理解いただけていないことが課題であると認識しております。eラーニングを繰り返し実施するなど社内教育を徹底するとともに、ご契約者への情報提供を充実させ、配当についてご理解いただけるよう努めてまいります。

【備考】

2025年度決算において基礎利益が1,037億円となるとともに、株式の売却益の計上等により経常利益が過去最高となりました。健全性についても総資産に対する自己資本比率が15%を超え、業界トップクラスの強固な財務基盤となったことをふまえ、14年連続となる増配を行う案としております。「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、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、特に利差配当について予定利率引上げ前の契約に対して公平性が確保されるよう調整配当を実施します。増配額は127億円と過去最大となります。

Q 池田エライザさんを起用したCMのねらいは。また、他社のように商品を宣伝するCMはやらないのか。

A 2025年度からのCMプロモーションでは、当社の企業姿勢である「お客さまに寄り添う」企業イメージの醸成を目的としています。マーケティングリサーチの結果、特に若年層（20代～30代）における社名認知率が低いことが明らかになりました。社名や企業イメージが十分に浸透していない段階で商品訴求を行っても、広告効果が限定的となるため、まずは社名認知の向上を図り、その上で当社が伝えたいメッセージを訴求する戦略を採用しています。

※回答は当時（2026年1月20日～2月19日）のものであり、2025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。

