

2025年度ご契約者懇談会 参考資料
最優の生命保険相互会社を目指して

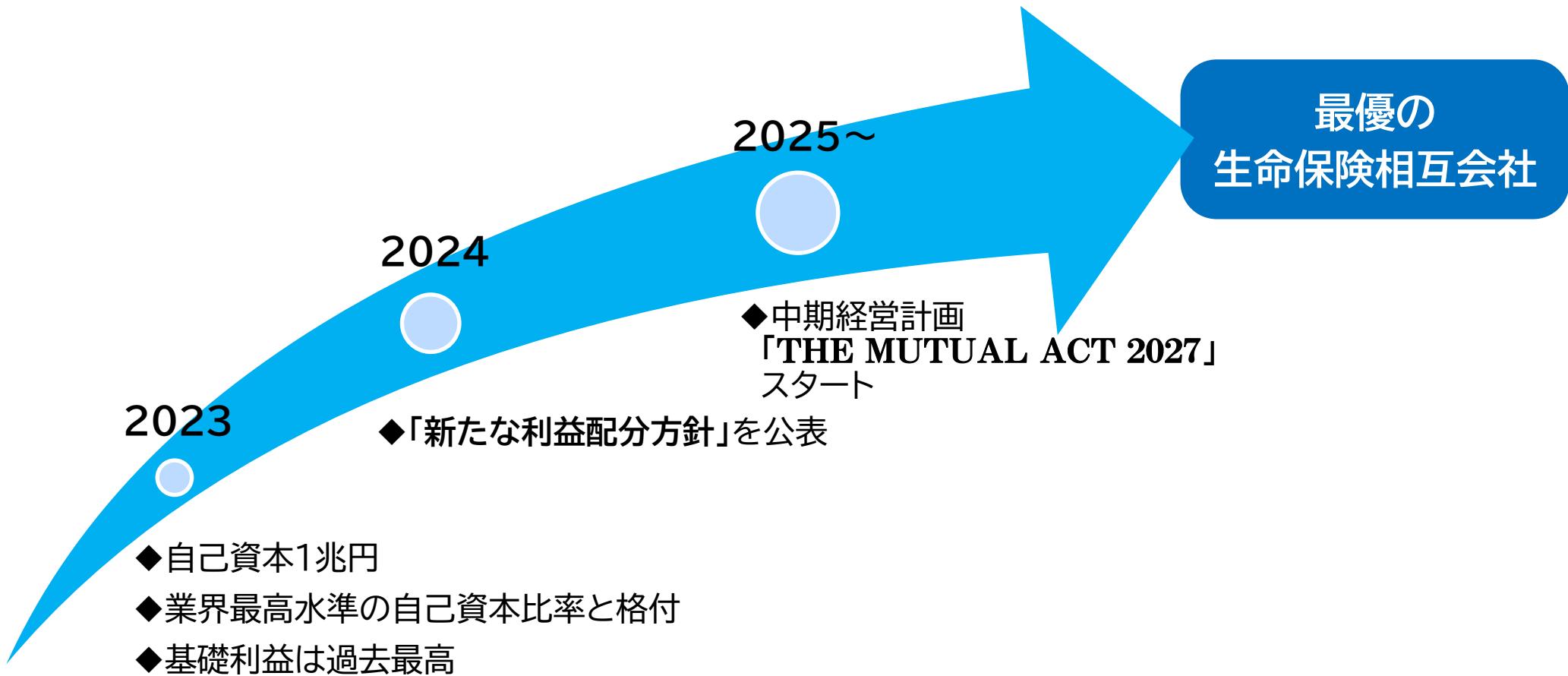
1. 「新たな利益配分方針」
2. 中期経営計画 2025~2027年度
「THE MUTUAL ACT 2027」

富国生命保険相互会社



最優の生命保険相互会社を目指して	2ページ
1. 「新たな利益配分方針」	
強固な自己資本と格付の状況	4ページ
高い収益性と「新たな利益配分方針」	5ページ
「新たな利益配分方針」に基づく取組み	6ページ
2. 中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」	
「THE MUTUAL ACT 2027」の全体像	8ページ
運用と保険、両輪での成長に向けた取組み	9ページ
プロテクションギャップとは	10ページ
ステークホルダー別の取組み	11ページ
役員とのフリーディスカッション、タウンホールミーティング	12ページ
最優の生命保険相互会社とは	13ページ

- ▶ フコク生命は「最大たらんよりは最優たれ」を社是とし、規模を求めるのではなく、質を重視する経営を実践しています。
- ▶ この社是のもと、フコク生命は「最優の生命保険相互会社」を目指します。



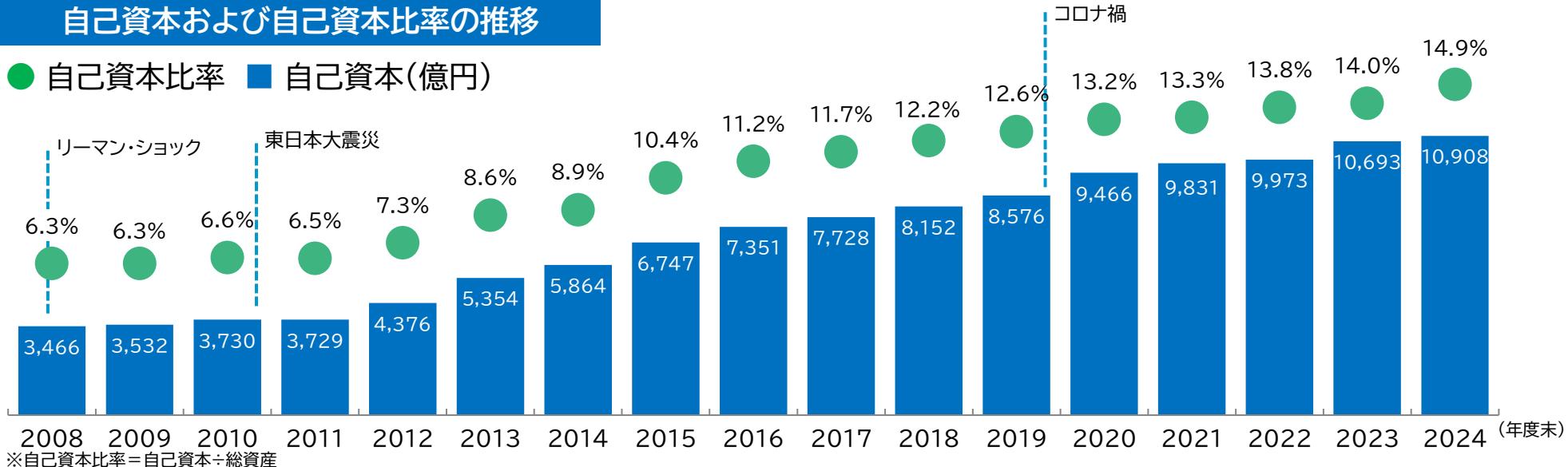
1. 「新たな利益配分方針」

強固な自己資本と格付の状況

- 当社は、リーマン・ショックや東日本大震災、コロナ禍を経て、いかなることがあっても保険金・給付金等を確実にお支払いするために、自己資本の強化を経営の最優先課題として取り組んできました。
- 自己資本は1兆円を超え、自己資本比率は業界最高水準の14.9%となりました。また、2023年から2025年にかけて、格付会社4社で格上げとなり、業界最高水準の格付となりました。

自己資本および自己資本比率の推移

● 自己資本比率 ■ 自己資本(億円)



※自己資本比率=自己資本÷総資産

格付の状況

S&P フコク生命の保険財務力格付け(2025年12月時点)

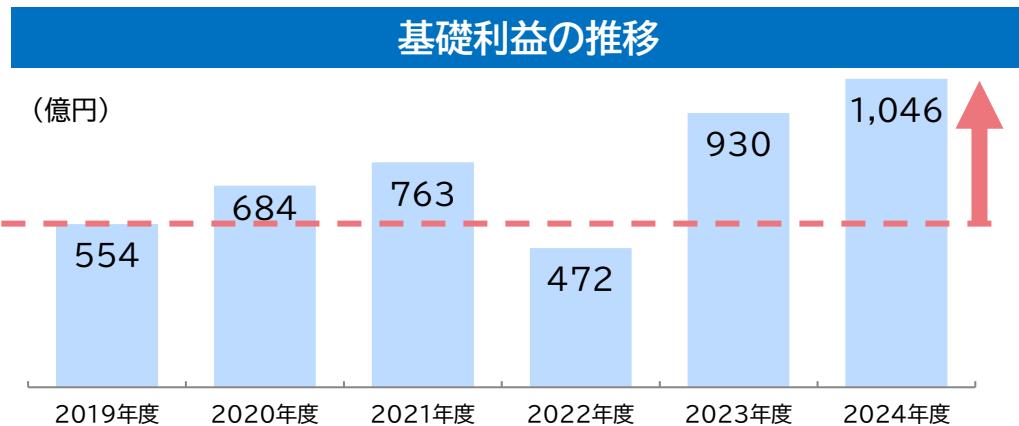


フコク生命の格付(2025年12月時点)

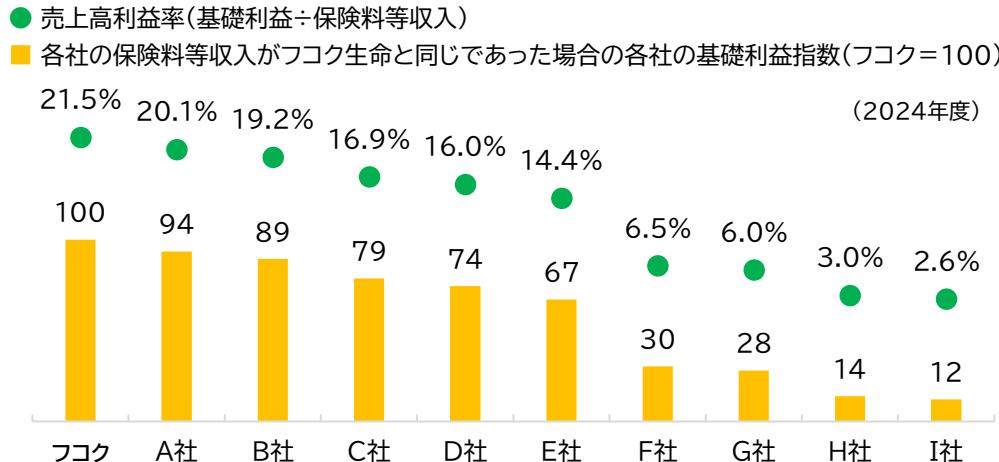
S&P	A+	2023年7月格上げ
ムーディーズ	A1	2025年3月格上げ
フィッチ	A+	2023年8月格上げ
R&I	AA-	
JCR	AA	2023年1月格上げ

高い収益性と「新たな利益配分方針」

- ▶ 基礎利益は2023年度・2024年度と2年連続で過去最高を更新し、2024年度の基礎利益はコロナ禍前の2019年度対比で約2倍となりました。また、2024年度の売上高利益率は主要生保10社の中でトップとなりました。
- ▶ 強固な財務基盤と高い収益性のもと、これまでの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、「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」を、昨年度の第102回定時総代会にてご報告しました。



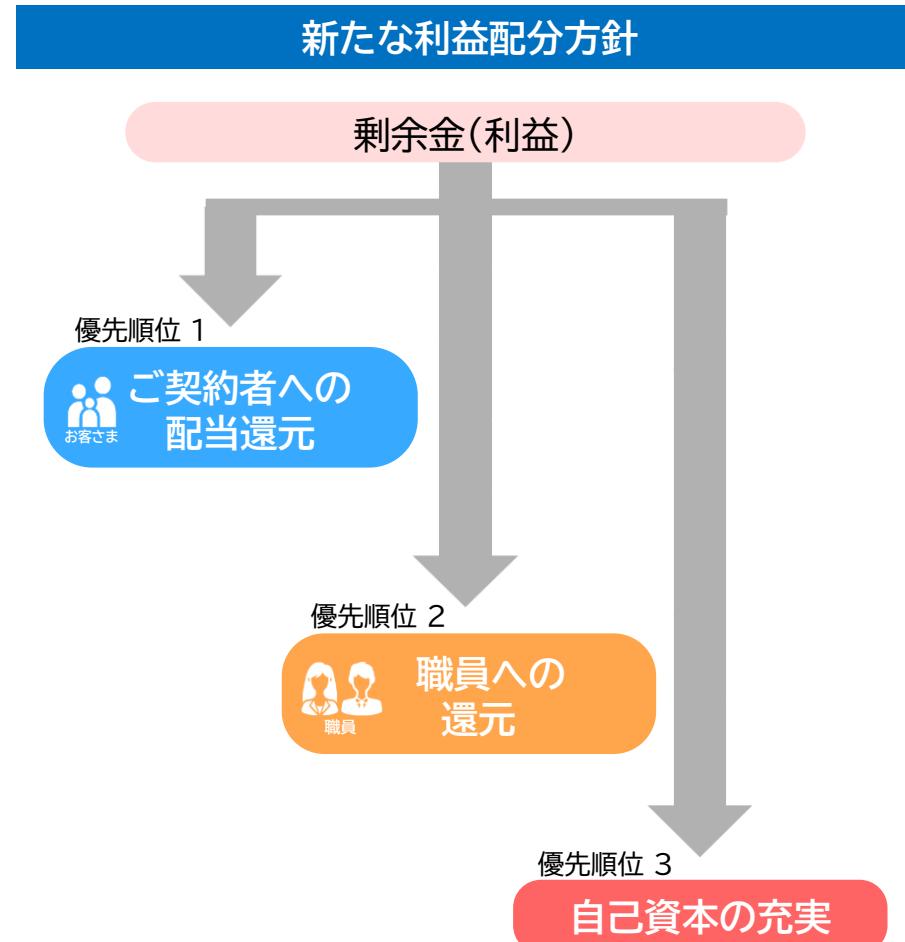
主要生保10社※の売上高利益率の比較



(出所)公表資料に基づきフコク生命で作成

※営業職員をメインチャネルとする10社

日本生命・第一生命・明治安田生命・住友生命・太陽生命・大樹生命・朝日生命・ソニー生命・プルデンシャル生命



注) 当該イメージ図は、「職員への還元」および「自己資本の充実」について、
剩余金処分により行っていることを示すものではありません。

「新たな利益配分方針」に基づく取組み

- ▶ 2024年度は「新たな利益配分方針」に基づき、ご契約者への配当還元を加速したほか、職員への還元を実施しました。

● ご契約者への配当還元

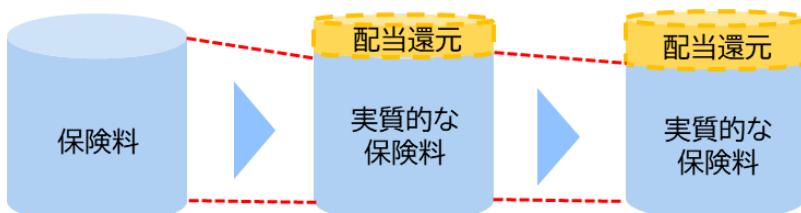
- ✓ 「より早くより多く、長く続けて頂いた方にはさらに多く配当をお返ししたい」という想いのもと、配当還元を加速

2024年度決算

- 個人保険分野で13年連続の増配
- 増配額は前年度の約2倍の101億円で過去最大
- 保障性商品の10年累計配当金は保険料の1.2年分を上回る※、貯蓄性商品についても大幅増配

※2025年度に10年目を迎える代表的な契約の例

- ✓ 配当還元の加速を通じてお客様の実質的な保険料負担の軽減を図ることが「相互会社としての使命」であり、引き続きこれを実践



● 職員への還元

- ✓ 給与を引上げ、職員の生活水準及び働きがいを向上
職員給与※(年収ベース)の対前年度比増加率

	2024年度	2025年度
営業職員	7.0%	19.7%
内務職員	10.3%	8.6%

※賞与を含む

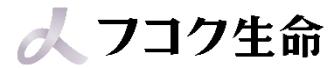
- ✓ 営業職員について、2025年度は2023年度と比べて28%増加
- ✓ 2024年度は、特にお客様へのコンサルティングやアフターサービス活動をしっかり行い、会社の収益への貢献度が高い営業職員ほど、給与が増加するように改正
2024年度下期賞与例：支給額上位30名の賞与増加率69.2%※
※改正前対比
- ✓ 職員意識調査では、質問「私は、フコク生命で頑張れば報われると思う」のスコアが毎年向上
(5点満点)

	2022	2023	2024
全体	3.40	3.50	3.55
営業職員・営業所長等	3.45	3.56	3.60

- ✓ 2024年度末のお客さまアドバイザーの人数は増加、2024年度の職員の退職数は減少

2. 中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」

「THE MUTUAL ACT 2027」の全体像

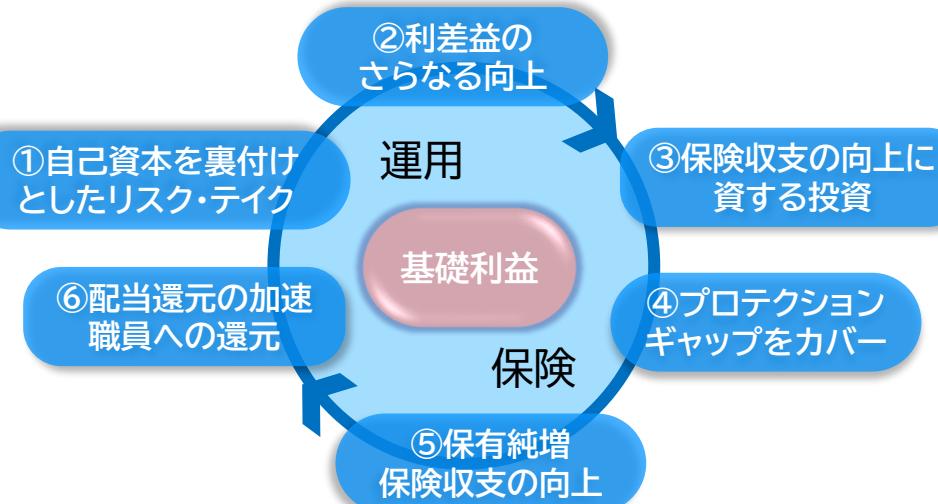


- ▶ 「新たな利益配分方針」に基づき、配当還元を加速し、職員への還元を拡充させるためには、成長し利益を上げていくことが不可欠です。
- ▶ 2025年度よりスタートした中期経営計画「THE MUTUAL ACT 2027」では、「運用と保険、両輪での成長に向けた取組み」により、強固な自己資本を裏付けとしたリスク・テイクによる優れた収益性のさらなる向上を図っています。
- ▶ また、若手・中堅職員を中心としたボトムアップで「ステークホルダー別の取組み」を推進しています。



- ▶ 「運用と保険、両輪での成長に向けた取組み」では、「利差益のさらなる向上→保険分野への投資→コンサルティングセールスの高度化」により、お客様の保障額である保有の純増を図り、保険収支を向上します。中計の3年間で優れた収益力をさらに高め、配当還元を加速します。
- ▶ 2027年度に10年目を迎える契約の10年累計配当金が保険料の2年分相当となることを、経営指標として掲げています。

運用と保険、両輪での成長に向けた取組み



経営指標	2027年度末
1 基礎利益 ^(※1)	1,200億円
2 自己資本	1兆2,000億円
3 ESR ^(※2)	安定的に200~230%を維持
4 配当 ^(※3)	10年累計配当金 = 保険料2年分

※1 標準責任準備金積立負担等を除く

※2 フコク生命内部モデル

※3 2017年度加入の主力商品に係る代表的な契約

配当還元の加速

【主力商品に係る代表的な契約における配当還元】

2023年度決算

12年連続増配により、
2024年度に10年目を迎える契約の10年累計配当金が
保険料の1年分を上回る

2024年度決算

13年連続増配により、
2025年度に10年目を迎える契約の10年累計配当金が
保険料の1.2年分を上回る

THE MUTUAL ACT 2027

2027年度に10年目を迎える契約の10年累計配当金が
保険料の2年分相当となることを目指す

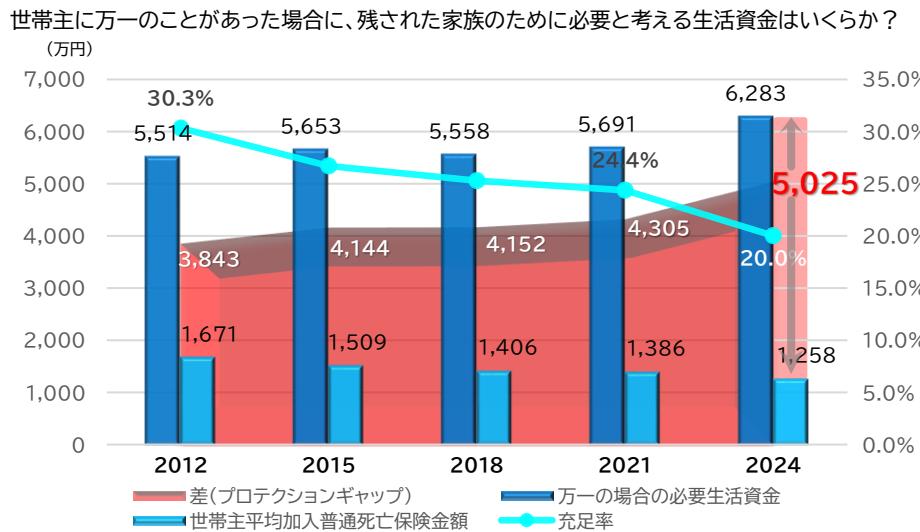
※代表的な契約例: 医療パック未来のとびら (5年ごと配当契約)

40歳男性、月払、10年更新型
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

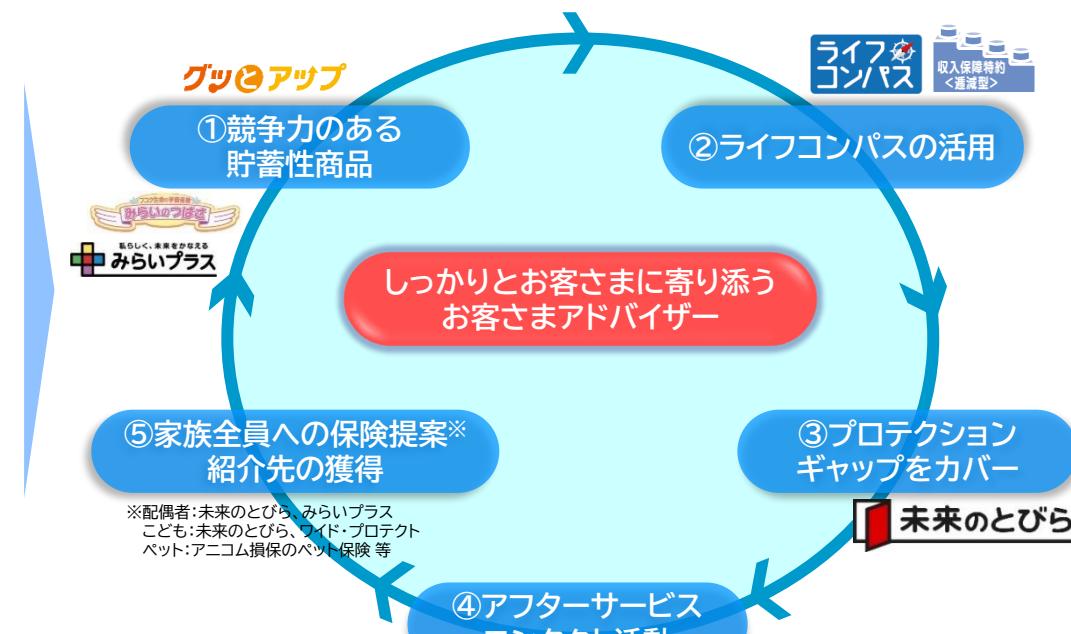
プロテクションギャップとは

- ▶ お客様が真に必要とされる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」は、5,000万円を上回ります。
- ▶ 世帯主向けにライフコンパスを活用して遞減する必要保障額を可視化→収入保障特約<遞減型>を用いることでライフプランに合った保障を提供すると同時にプロテクションギャップをカバーすることができます。
- ▶ 適時適切なアフターサービスやコンタクト活動でしっかりとお客様に寄り添い、ご家族全員の保障を過不足なくご提案してまいります。

世帯主が万一の場合の家族の必要生活資金と充足率

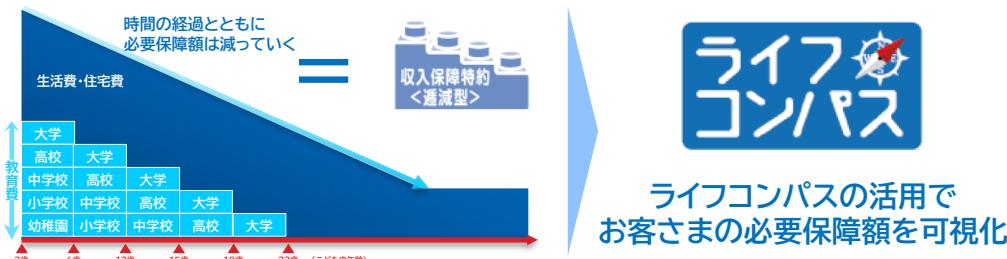


ご家族全員の保障を過不足なくご提案



世帯主向けの保障の考え方

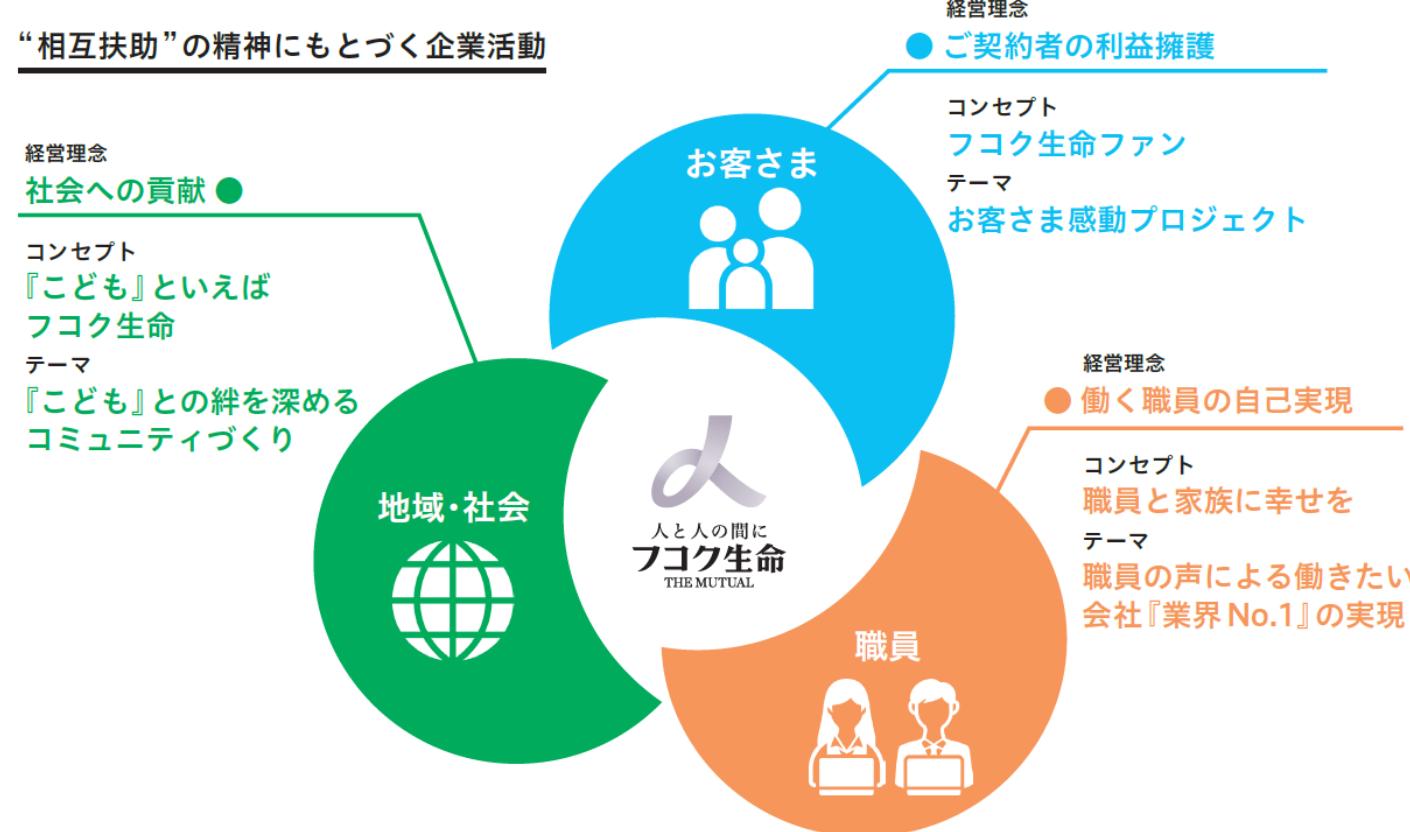
- 世帯主向けの必要保障額は高額であるが、時間の経過とともに変化
- 収入保障特約<遞減型>は、必要保障額推移に合わせた備えが可能



- ▶ 「お客さま」「地域・社会」「職員」の各ステークホルダーが当社に期待する姿をイメージし、以下のコンセプトとテーマのもと若手・中堅職員を中心とした「ボトムアップ」でCS(お客さまの満足)・ES(職員の満足)が連動して向上する施策に取り組んでいます。
- ▶ ステークホルダー別の取組みは、定期的に若手・中堅職員が経営層に対して報告・提案します。多くの職員が経営参画する「場」を設け、コンセプトの実現を目指してまいります。

ステークホルダー別の取組み

- 多様な考え方や価値観を経営に反映させるため、中堅職員を中心とした中期経営計画ワーキンググループ(WG)を設置し、2025年度は4つのWGで計19名が活動しています。また、経営への参画意識の醸成や若手職員への権限委譲を企図し各WGに連なる形で設置したチームには、入社1年目から6年目の若手職員を中心に全国から約300名が参加しています。



- ▶ 2024年8月、10月、2025年2月の計3回にわたり、社外役員も含めた役員とのフリーディスカッションを実施し、ステークホルダー別のコンセプト・テーマ等を中計WGが策定しました。今年度も8月に役員とのフリーディスカッションが開催され、特に社外役員からの意見を通じて、新たな気づきを得るとともに、励ましの言葉もいただくなど前向きな対話が展開されました。
- ▶ 社長と職員が直接対話するタウンホールミーティングでは、社長から「最優の生命保険相互会社」を目指すというメッセージを伝えるとともに、職員一人ひとりが「お客さま」「地域・社会」「職員」に対する最優を考え対話しています。

役員とのフリーディスカッション

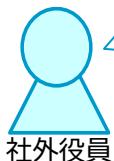
【2025年8月開催の様子】

「自分らしく選び、人生と調和する働き方が実現できる会社」を目指し、制度と風土の両面からアプローチしていきます。

お客さま満足度の向上を目指すためには、「感動に対する感度の高い人材を増やし、仲間を増やしていく」ことが必要だと考えています。

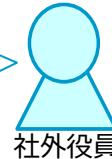


中計WGメンバー



本日伺った内容は、若手職員を中心としたムーブメントだと感じた。中計WGの皆さんがあなたが席に着いた際に、ニコニコと笑顔だったのが印象的だった。こうした場に若手や中堅職員が出席できる機会を設けたことは、誇りに思ってよいことだ。

若い職員が自分のキャリアに対してビジョンを持っていないという結果はある意味当然で、だからこそもっと時間的にもコスト的にも支援できる仕組みを、WGを通じて経営側に要請すべきだ。



タウンホールミーティング

【社長によるタウンホールミーティング】

➤ 趣旨

- ✓ 社長からビジョンや戦略を伝えるとともに、それについて対話する
- ✓ 他部署に所属する職員と意見交換することで、フコク生命で働くことに対する共感を得る

➤ テーマ

あなたが考える「お客さま」「地域・社会」「職員」に対する最優とは

➤ 対象者

入社4年目以降の総合職およびエリア職、営業所長

➤ 開催頻度、時間、参加人数等

- ✓ 月1～3回程度
- ✓ 90分/回
- ✓ 6名/回
- ✓ 対面で開催



最優の生命保険相互会社とは

- ▶ お客さまには「フコク生命に加入してよかった」、地域・社会には「フコク生命がいてくれてよかった」、そして職員には「フコク生命に入社してよかった」と思ってもらえる会社を目指してまいります。

