

2025 年3月期 第2四半期 機関投資家・アナリスト向け電話会議 質疑応答要旨

日時：2024 年 11 月 14 日(木) 16:55~17:40

回答者：執行役員CFO 西村 泰介

【業績見通し】

Q 資料 P4 に記載の通り、上半期で DL において大規模な超長期債の入替えをしているが、この狙いは、含み損が大きくなっている債券を対象としたロスカットによるポートフォリオの改善ということで良いか。また、債券の入替えは、ALM 上のデュレーションマッチングにはほとんど影響を及ぼさなかったという理解でよい。加えて、セカンドキャリア特別支援制度に伴い今期計上が見込まれる 150 億円の特別損失だけを考慮するのであれば、依然としてグループ修正利益は通期業績予想に対して上振れると見受けられる。それでも業績予想を据え置いている理由は、例えば下半期にさらなるコストが発生する可能性があるため業績予想に対してオントラックと考えているのか。あるいは、業績予想修正は行わなかったものの、業績予想より上振れて着地すると考えているのか。これらについて、上半期の利益予想に対する進捗状況をどのように受け止めているのかを含めて教えて欲しい。

A 国内金利の上昇を受け、時価が特に大きく下がっていた債券銘柄について、入替えを行った。デュレーションについては、若干ながら長期化された。簿価に対して時価が非常に低い国内債券銘柄の入替えが上半期に一定程度進捗したこともあり、下半期における同等規模の入替えは、現時点では想定していない。DL 運用収支の通期見通しについては、まず順ざやについて上半期で上振れた分が下半期も残ることを想定しており、通期では計画対比で約 200 億円上振れることを想定している。また、キャピタル損益については期初計画対比で上半期実績が上振れているものの、そこには国内株式の売却益の前倒しが寄与していることもあり、通期では、計画対比で概ねインラインになると考えている。先述した特別損失等が運用収支上振れの相殺要因となるが、それを勘案しても、DL は通期の利益計画を少々上振れて着地すると現時点では考えている。

Q 国内債券の入替えによって約 1,400 億円の売却損を計上しているが、例えば残存デュレーションを20年とした場合、1,400 億円を 20 で割った約 70 億円が来期以降の運用利回りの押し上げ効果と考えてよいのか。

A 運用利回りの押し上げ水準としては、その程度で違和感はない。

- Q 修正利益について、期初計画対比での進捗を整理したい。DL は、順ざやが通期で 200 億円程度上振れることもあり、特別損失の見込み額 150 億円を考慮しても期初計画を少々上振れて着地する見込みとのことだが、その他の子会社などで確認しておいた方がよい要素があれば教えてほしい。例えば、ベネフィット・ワンの無形資産償却額は計画対比で減ったと理解している。
- A DL は、金利上昇に伴う出再費用の改善等、他の上振れ要因もある。DFL は、上半期の修正利益の上振れが通期でも一定程度残ることを見込んでいる。ベネフィット・ワンは、ご指摘の通り、Purchase Price Allocation の結果、無形資産償却額が期初計画対比で小さくなり、グループ修正利益への寄与額は上振れる見込みである。PLC は、期初計画並みの修正利益となると想定している。
- Q 修正利益の進捗は、上期で計画比 72%の進捗となっている。通期見通し 3,400 億円の半分 1,700 億円に対して 700 億円程度上振れている状況。その中で、順ざやで 200 億円上振れている残りの部分以外は、キャピタル損益の前倒し分と思うが、この前倒し分は下半期では残らないと理解してよいのか。
- A 国内株式の売却について、簿価と含み益の割合は銘柄によって異なる。上半期は含み益の大きい銘柄を売却したため利益が前倒しとなった。3,400 億円の修正利益見通しの達成には自信を持っているが、為替相場の変動性については注視している。9 月末時点の 1 ドル約 143 円を前提としても 3,400 億円を下回らない想定だが、為替等の変動の可能性やセカンドキャリア特別支援制度に伴う特別損失の金額が不確定であること等からも、現時点では通期見通しを上方修正しないこととした。
- Q 修正利益の為替に対する感応度を教えて欲しい。
- A 1 円円高になると 10 億円程度、年間の利益に下押しの影響がある。

【DL 国内株式売却】

- Q 国内株式保有残高のあるべき水準について、「2 兆円を下回る水準」との話が5月にあったが、アップデートはあるか。また金融庁が情報漏洩問題を受けて生保の法人契約も調査対象に加えたとの報道が出ているが、そのような中で損保セクター同様、取引先の国内株式削減を加速させていく可能性はあるか。
- A 国内株式売却を進めている損保各社は取引先の株式を政策保有株式として保有していると認識しているが、DL の保有上場株式は 2 銘柄を除きすべて純投資であり、状況は異なる。国内株式保有残高のあるべき水準については、11月 29 日の決算経営説明会で金額等を含め、説明することを予定している。当社としては、株式を含むその他のリスク性資産についても一定程度保有する合理性があると考えている。

Q 市場関連リスク削減のための国内株式の削減について、資料 P12 を見ると既に時価ベースでは 4,000 億円近く削減されている。中計期間 3 年間で 1.2 兆円の売却を行う場合、1 年で 4,000 億円程度であるとする、今年度に関してはもう売却は行わないということか。それとも前倒しで積極的に売却していくのか。

A 資料(P12)の時価の推移については、売却していない保有株式の時価減少の影響も含まれているが、売却分について中計 3 年間を通して年平均 4,000 億円とする削減ペースを基本線とすると、今年度上半期は、通期計画対比前倒しで進捗している。また、中計期間 3 年間でみても、今年度の売却額はやや前倒しで進捗する見通しである。

Q 資料 P12 に国内株式の「ネット売却額」が 2,602 億円と記載されているが、何をネットした数値であるのか教えて欲しい。

A DL の国内株式については残高を削減する方向性だが、純投資であることから通常の銘柄入替えとして一部買戻しも行っており、その額をネットした減少額を記載している。

【ESR・EV】

Q 新契約価値と EV について、2025 年 3 月期末に海外子会社の計測方法を新基準に移行するのか。新基準移行後もグループ新契約価値の通期予想 1,050 億円は上振れる見込みか。

A グループ新契約価値の通期予想 1,050 億円は現行基準で達成できる見通しである。一方で、新基準での数値測定は現時点では行っていない。海外子会社の新基準移行は 2025 年 3 月末を想定し、準備を進めている。

Q ESR の計測方法について、海外子会社を新基準へ移行した場合、20-30 ポイント下がる可能性があると言及されていたが、開示時期の予定は、2025 年 3 月期末時点の数値を 2025 年 5 月頃に開示するという理解でよいのか。

A その想定で準備を進めている。

Q 終局金利(以下「UFR」)について貴社が設定している 2.5%に対して、市場で観測できる 40 年債の金利は 2.5%を超えてきた。貴社が適用している UFR の方が低い水準となっているが、現時点の市場環境が継続した場合や、さらに金利が上昇した場合、UFR の見直しは行うのか。

A 今後、UFR の見直しもありうるが、現時点では予定はない。経済価値ベースで評価・計算する際のボラティリティやリスクを抑制する目的で UFR を推計しており、金利が上昇した際に直ちに UFR を見直すということは想定してない。

【DL 国内営業】

- Q 資料 P7 の生涯設計デザイナーの採用状況について、これまで右肩上がりだった採用数が 2Q は減少している。何らかの季節性要因やオペレーション上の変化があったのであれば教えてほしい。
- A 生涯設計デザイナーの採用状況について、1Q はそれまでの採用が計画を下回っていたこともあり、採用数が採用計画数を上回るような運営を行っていた。基本的には四半期ごとに 1,000 名を目標に採用活動を行っていく運営である。

【セカンドキャリア特別支援制度】

- Q セカンドキャリア特別支援制度の対象者は、DL の内勤職を対象としているのか。内勤職を対象とする場合、対象人数は1万人と考えてよいのか。
また、当制度によって、来期以降の事業費削減効果はどれ程か。加えて、EV の計算上、何か影響はあるのか。
- A セカンドキャリア特別支援制度は、グループの変革を推進していく中で、一定のキャリアを積んだ社員に対してキャリア選択を支援する制度であり、対象者は内勤職や出向している社員の 50 歳以上かつ勤続 15 年以上の社員である。募集人数約 1,000 名は、その内勤職や出向している社員全体の約 7%程度となる。次年度に約△90 億円程度の事業費影響があると現在見込んでいる。EV については、9月末数値の計算には反映していないが、4Q 以降に事業費として影響することとなる。
- Q セカンドキャリア特別支援制度は人員整理ではないとのことだが、現在、DL 内の本社、支社の内勤職の数に余裕があるということなのか。
また、当制度の対象者の中に営業等で優秀な人材もいるかと思う。そのような人材も対象となれば、会社として悪影響もあるかと思うが、当制度は、優秀な人材が流出しないような制度なのか。
- A 当社グループは人的投資を継続して推し進めていく方針であり、当制度については、一定の年齢、勤続年数を満たした社員を対象に、セカンドキャリアを支援するため、通常の退職金に支援金を加算する制度となっている。当制度は、コスト削減を目的とした特定部署、職種を対象としているものではない。
- Q 一部の支社、本社内で応募が偏った場合、組織運営上、悪影響となりうるが、そのようなことは起きないようにしているのか。
- A 当制度に応募した社員には原則、全員適用することになっているが、想定以上の応募があった場合や安定的な事業運営の継続に困難な状況が見込まれる場合は、総合的な判断によって適用者を決定できるような仕組みとなっている。

(注)上記内容については、理解しやすいように、部分的に加筆・修正しています。

[会社名略称] DL:第一生命、DFL:第一フロンティア生命、PLC:米国プロテクティブ

【免責事項】

本資料の作成にあたり、第一生命ホールディングス株式会社(以下「当社」という。)は当社が入手可能なあらゆる情報の正確性や完全性に依拠し、それを前提としていますが、その正確性または完全性について、当社は何ら表明または保証するものではありません。本資料に記載された情報は、事前に通知することなく変更されることがあります。本資料およびその記載内容について、当社の書面による事前の同意なしに、第三者が公開または利用することはできません。

将来の業績に関して本資料に記載された記述は、将来予想に関する記述です。将来予想に関する記述には、これに限らず、「信じる」、「予期する」、「計画」、「戦略」、「期待する」、「予想する」、「予測する」または「可能性」や将来の事業活動、業績、出来事や状況を説明するその他類似した表現が含まれます。将来予想に関する記述は、現在入手可能な情報をもとにした当社の経営陣の判断に基づいています。そのため、これらの将来に関する記述は、様々なリスクや不確定要素に左右され、実際の業績は将来に関する記述に明示または黙示された予想とは大幅に異なる場合があります。したがって、将来予想に関する記述に依拠することのないようご注意ください。新たな情報、将来の出来事やその他の発見に照らして、将来予想に関する記述を変更または訂正する一切の義務を当社は負いません。