

## 従業員への取組

### 関連するサステナビリティ重要課題

- 多様な人材の採用・育成・定着
- ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 働き方の変革・健康経営の推進



当社は、多様な人材の多彩な活躍を推進することで、将来の事業展開を支え、業界をリードする組織を構築していくとともに、多様性を受容し、互いに高め合う風土醸成により、活力あふれる組織を実現してまいります。また、健康経営の推進により、従業員の心身の健康・持続的な成長を両立してまいります。

### 持続的な企業価値向上に向けた人的資本の強化 ▼

- 人財価値向上プロジェクト

### 人財育成【"個"の強化】 ▼

- 全層育成
- 選択型育成
- 重点強化育成
- 多様な人材の活躍推進

### 闊達な風土の醸成【組織の強化】 ▼

- ダイバーシティ&インクルージョン推進
- 働き方の改革
- コミュニケーション機会の創出

### 従業員の声 ▼

- 従業員の声

#### 健康経営の推進 ▼

---

- 日本生命の健康推進体制の全体像
- 健康経営の目指す姿
- 社外からの評価
- 健康経営の推進に向けた主な取り組み

#### 従業員の動向 ▼

---

- 従業員の在籍・採用状況
- 従業員の平均年齢・平均勤続年数
- 内勤職員の平均給与(月額)
- 営業職員の平均給与(月額)

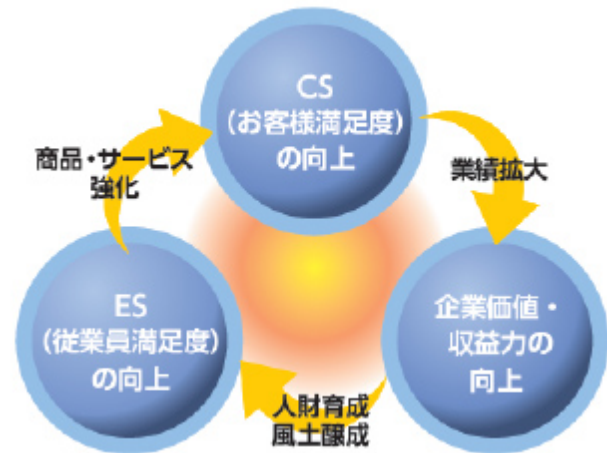
#### 企業年金における日本版スチュワードシップ・コードに関する取組 ▼

---

- 従業員の企業年金におけるスチュワードシップ責任を果たすための方針

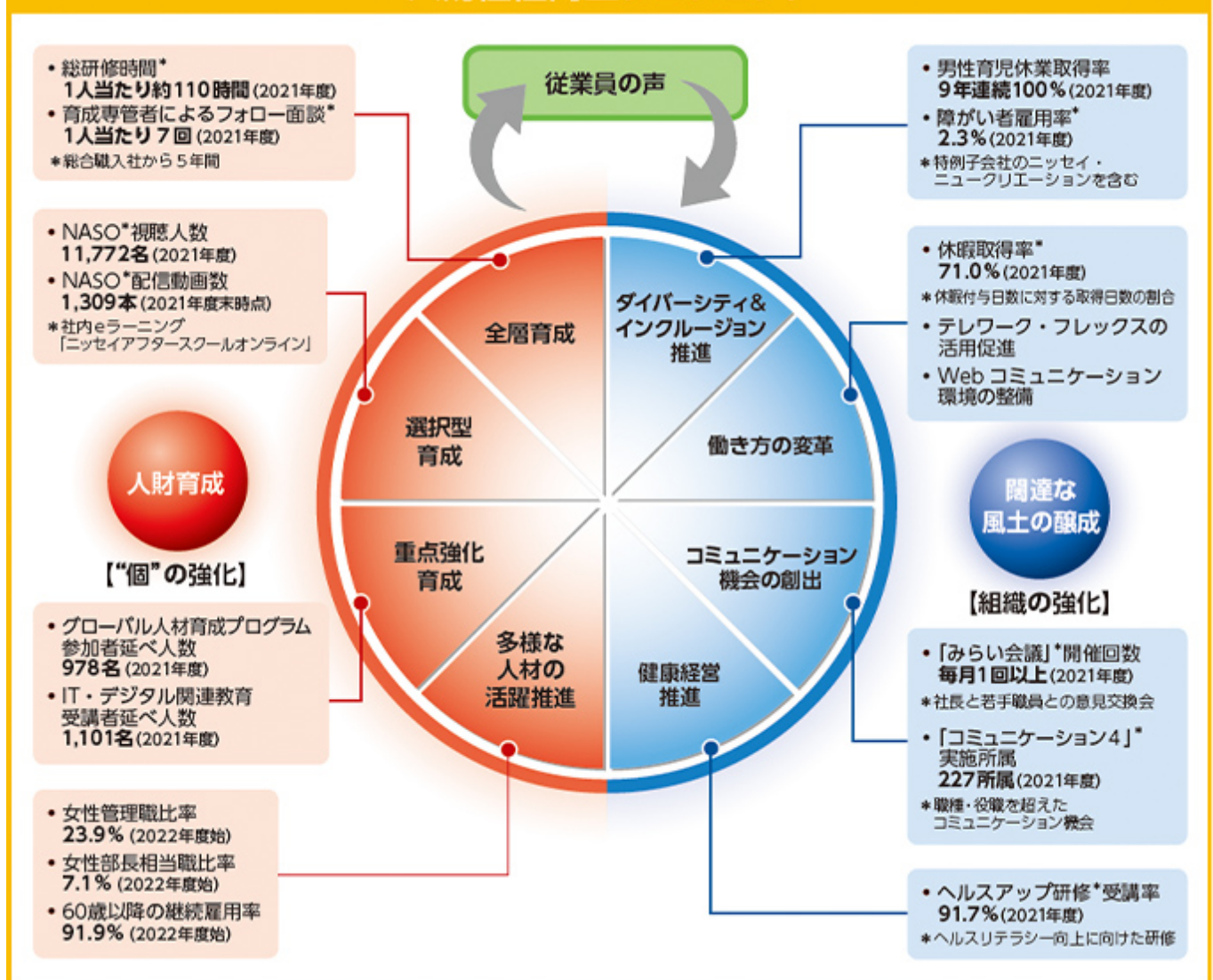
## 持続的な企業価値向上に向けた人的資本の強化

当社が、今後ともお客様と社会の未来を支え続ける揺るぎないマーケットリーダーであり続けるためには、最大の資産である人材の多様化・高度化を通じた、経営戦略を支える人的基盤の構築が不可欠です。持続的な企業価値を生み出し続ける「人的資本」を築くため、ES（従業員満足度）を起点としたエンゲージメント向上に加え、2015年度からスタートした「人財価値向上プロジェクト」による“人財育成”と“関連な風土醸成”を通じて、多様な人材の多彩な活躍を推進しています。



これにより、今まで以上に高いモチベーションで商品・サービスをお客様へ提供し、お客様や社会などステークホルダーからの信頼を高め、CS（お客様満足度）の向上を図りながら業績拡大へとつなげていきます。その結果、企業価値・収益力を向上させ、さらなるES（従業員満足度）向上へとつなげていく好循環を実現していきます。

## 人財価値向上プロジェクト



## 人財育成【"個"の強化】

人材の「多様化・高度化」を通じた、経営戦略を支える人的基盤の構築に向け、新入職員のお客様対応職務への従事から将来の経営幹部候補となる部長・課長層に向けた選抜型研修まで多様な人材育成取組を行っており、「個」の強化を図っています。

### ■ 全層育成

#### 入社初期育成

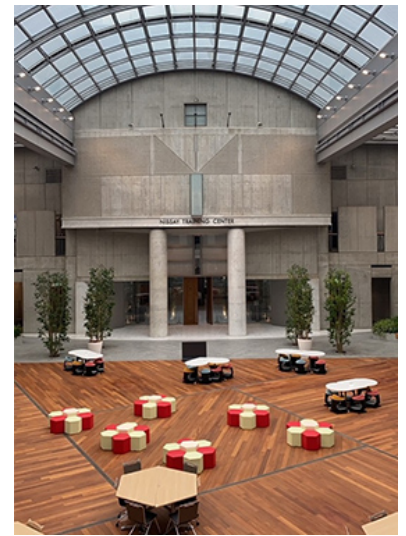
生命保険に関する知識やビジネスマナーなどを学ぶ集合研修や、個人保険営業の実践的な研修を設けています。また、職種ごとに専門性習得に向けた財務やデータ分析の研修などを実施し、基礎能力の底上げに取り組んでいます。

メンターやアドバイザーによるOJTや育成専管者による年間を通じた丁寧なフォローも行い、着実なスキルアップを促進しています。

#### 階層別研修

職種や役職に応じた十数種類の階層別研修を実施しています。

マネジメントやリーダーシップなどのスキル向上を図るプログラムを設定し、その伸長状況を確認する機会としても活用しています。外部の研修会社を活用した質の高いプログラムを提供しながら、各職種・役職に合わせたきめ細かな育成強化に取り組んでいます。



ニッセイ総合研修所

## ■ 選択型育成

### 自己研鑽支援

キャリア開発ガイドブックなどのキャリア支援ツールを通じて「To-Be(成りたい姿)」の目標設定を支援し、2021年度に導入したタレントマネジメントシステムにより「As-Is(今の姿)」の把握を促しています。

「As-Is」と「To-Be」のギャップを埋めるために、社外のオンライン学習コンテンツの活用や社内のeラーニング「ニッセイアフタースクールオンライン(NASO)」の提供など自己研鑽の支援を行っています。



タレントマネジメントシステム

### キャリア形成支援

国家資格を有する社内のキャリアコンサルタントによる「キャリア相談窓口」の設置などを通じ、キャリアビジョンの構築に対して支援を行っています。

また、主体的なキャリア形成に向けて、社内インターンシップ研修や職務公募制度などの機会提供を行っています。

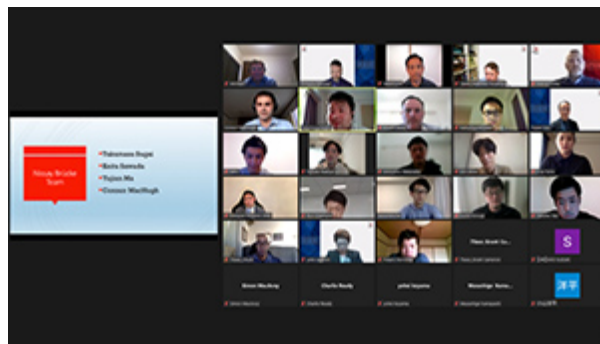


社内インターンシップ

## 重点強化育成

### グローバル

グループ全体の価値向上に貢献できる、国内外のグローバル人材の育成強化に取り組んでいます。若手職員中心に約2週間海外現地法人・事務所へ短期派遣を行う「グローバル・インターンシップ」や、主に課長層が2年間海外で職務従事する「グローバル・リーダーシップ・プログラム」など、グローバル視点での考え方や見識を深める各種プログラムの提供を通じ、グローバル人材の裾野を拡大するだけでなく、海外現地法人の経営層としても活躍できる人材の計画的な育成を推進しています。



グローバルビジネス体験プログラム\*

\* 外国人メンバーを交えたチームで行うオンライン・英語での海外ビジネス疑似体験プログラム  
※2021年度は「グローバル・インターンシップ」の代替として実施

### IT・デジタル

2019年度に「日本生命デジタル5カ年計画」を策定し、初期育成層に対するIT・デジタル関連教育の必修化や、役員・部長層向けプログラミング研修の実施など、全社的なDX推進を積極的に実施しています。担い手となる人材の確保に向けては、コース別採用の強化や、ニッセイ情報テクノロジー(株)と連動したグループ一体での育成体系の構築に取り組んでいます。



IT人材研修施設「TREASURE SQUARE」

### 経営幹部候補

将来の事業展開をリードする次世代の経営幹部候補の育成に向けて、リーダーとしてさまざまな課題に対峙するために必要な能力や経営スキルなどを伸長すべく、部長層や課長層を対象とした選抜型研修の拡充に取り組んでいます。

## 多様な人材の活躍推進

### 女性

当社は、従業員の約9割が女性であり、女性活躍推進を企業の持続的成長を支える経営戦略の一つと位置付けています。女性管理職の比率を2020年代に30%を目指し、女性部長相当職比率を2030年度始に10%とすることを目標として設定しており、女性管理職候補層の裾野拡大や女性管理職層の育成の強化を推進しています。



社長と女性部長との意見交換会 (オンライン)



役員によるメンタリング

### ベテラン層

意欲・能力のある人材が永きにわたり活躍するための制度や研修を整備しています。65歳定年延長を踏まえ、個々の就労ニーズに合わせた柔軟な勤務体系の整備(転勤エリアや限定した日数での勤務が選択可能となる等)や、ベテラン層がキャリアを描くための研修の充実化などを通じて、永くイキイキと働くことができる環境構築に取り組んでいます。



キャリアリフレクション研修

## 闊達な風土の醸成【組織の強化】

組織のキーパーソンである所属長(課長層)をニッセイ版"イクボス"として位置付け、イクボスが四つのイクジ(育次、育自、育児、育地)\*を意識しながら、闊達な風土の醸成に資する取り組みを所属メンバーと共に推進できるよう、全イクボスを対象に年3回の研修機会等を設けることを通じて育成・支援を行っています。



イクボス必修ゼミ

\* 次世代を育成する「育次」・自らも成長し続ける「育自」・部下のワークライフマネジメントをサポートする「育児」・闊達な組織や風土を作る「育地」

## ダイバーシティ&インクルージョン推進

### ダイバーシティ推進方針

当社は「ダイバーシティ推進方針」のもと、多様な人材の多彩な活躍を変化の原動力にし、相乗効果を発揮するためのダイバーシティ&インクルージョン推進に取り組んでいます。

### ダイバーシティ推進方針

日本生命は、永きにわたりお客様を支える社会的使命を全うするため、環境の変化に柔軟に対応しながら社会に新しい価値を提供し、持続的に成長する企業を目指し、ダイバーシティ推進に取り組めます。

- 性別・年齢・国籍・障がいの有無・働き方・価値観・性的指向/性自認等による違いを尊重し、多様な人材の雇用・育成に努めます。
- 多様な視点・個性を受容し認め、相互に学び、高め合い、一人ひとりがその意欲・能力を最大限に発揮できる組織風土づくりを進めます。



性別や年齢、働き方といった外形的な違いのみならず、知識・スキル・経験、価値観等、内面的な違いを含めた様々な多様性を有する人材の活躍を推進しております。



## 両立支援

育児・介護・病気治療などに直面した場合でも、仕事と両立しながらキャリアを形成していけるよう、意識啓発を進めるとともに、“お互いを認め合う職場づくり”を目指しています。

また、当社が2013年度から継続している男性育休100%取り組みは、さらなる男女双方の働き方の理解やライフサポート促進の観点から、産後8週間以内の取得や、早帰りや在宅勤務を活用した育児参画デーの設定など、「男性育休+α」100%運営として推進しています。

各種取り組みを通じて、当社はプラチナくるみんを取得しています。



産育休からの復職準備セミナー（オンライン）



プラチナくるみん認定  
厚生労働大臣から「子育てサポート企業」として認定を受けた企業

## 障がい者の活躍推進

特例子会社のニッセイ・ニュークリエーションを含め、障がい者の活躍を推進しています。また、障がいへの理解を深めることを目的に障がい者スポーツ観戦やセミナーなどへの参加を推奨しています。

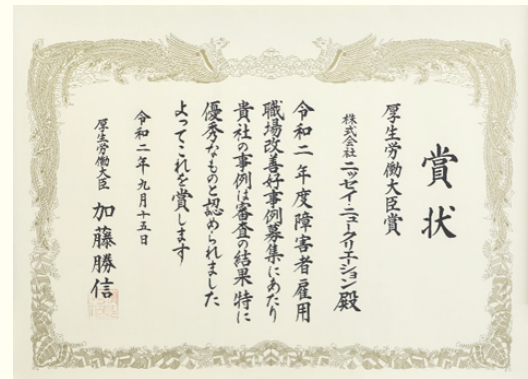
### 【ニッセイ・ニュークリエーションについて】

1993年、障がいのある人を積極的に雇用するため保険業界で初めての特例子会社「ニッセイ・ニュークリエーション」を設立しました。ニッセイ・ニュークリエーションでは、創業時より培ってきた「お互いの障がいを理解し、支え合う」企業文化のもと、356名(2022年4月)の障がいのある社員がいきいきと働いています。また、働きやすい職場作りに加え、障がい者や障がい者雇用についての理解を深める活動に積極的に取り組んでいます。

働きやすい職場作りでは、バリアフリー環境はもちろんのこと、社員の要望を取り入れた充実した社内設備を整えています。

また、職場適応援助者・障害者職業生活相談員(社員が資格を取得)による社内サポート、産業医・臨床心理士等の社外専門家のアドバイス等、きめ細かな支援を行い、社員が将来にわたり安心して働ける就労環境を整備しています。

障がい者や障がい者雇用についての理解を深める活動では、約1,000名の職場見学者・職場実習者(2021年度)を受け入れるとともに、多数の社員が日本生命をはじめとする企業の人権研修や障害者職業生活相談員資格認定講習等の講師を務めています。また、2021年に東京都で開催された全国アビリンピック(全国障害者技能競技大会)では、3名が大阪府代表として出場し、うち1名が銅賞を獲得しました。障がい者スポーツでは、スポーツに取組む社員を応援するとともに、2016年2月から国際親善女子車いすバスケットボール大阪大会に日本生命と共同協賛し、障がい者スポーツをサポートしています。



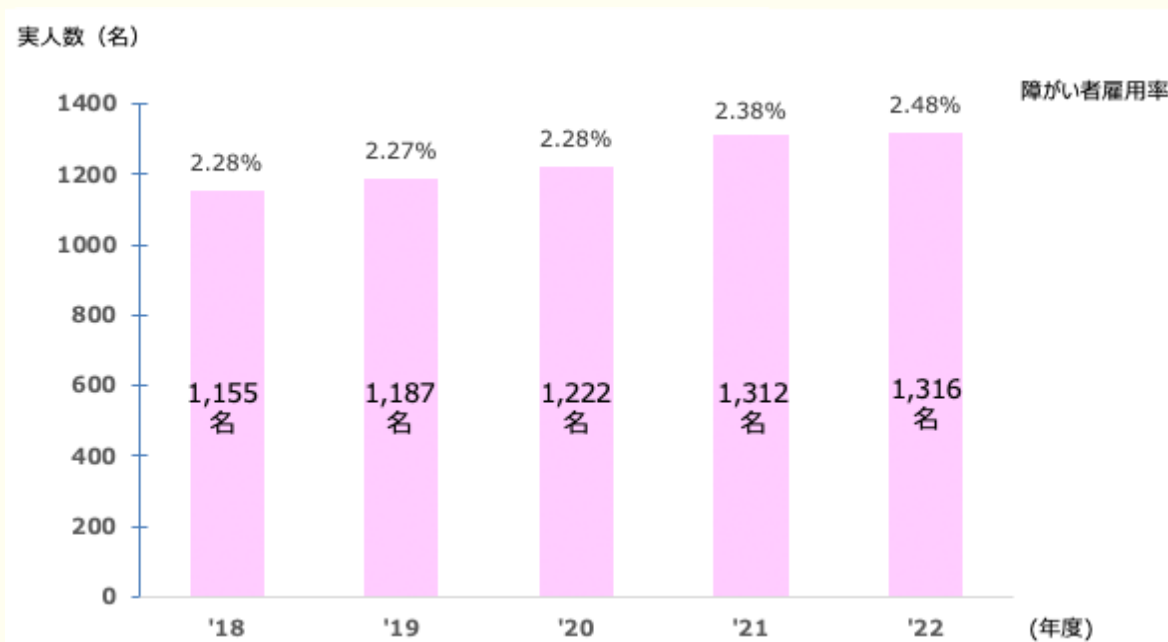
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
令和二年度障害者雇用職場改善好事例  
厚生労働大臣賞受賞

※職場環境の改善取組等が評価され、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構より、1998年「優秀賞」、2015年「厚生労働大臣賞」、2019年「優秀賞」に続き、2020年に4度目の受賞となる「厚生労働大臣賞」を受賞しました。

※ニッセイ・ニュークリエーションは、日本生命の保険事務や印刷等の一部を担っています。

※職場見学受け入れについては、一回当たりの人数を制限するなど、新型コロナウイルス感染症対策を講じた上で実施しています。また、オンライン講演やDVD講演などの新たな取り組みも行っております。

### 【障がい者雇用率推移】



## LGBTフレンドリーな企業に向けて

お客様への対応に加え、社内外へのセミナーやイベント参加による理解促進、福利厚生制度の一部において同性パートナーを配偶者とみなす運用を行うなど、LGBTフレンドリーな企業を目指した取り組みを推進しています。



「PRIDE指標」2021 Gold



レインボーパレード

## 働き方の変革

### 働き方の柔軟性進化

出社とテレワーク、フルタイムと短時間勤務・フレックス勤務など、多様な選択肢を効果的に組み合わせ、職務特性や従業員一人ひとりが抱えるさまざまな事情に対応した働き方を実現できるよう、働く場所・時間の柔軟化に向けたインフラ整備や意識醸成等を順次実施しています。

### 休暇取得促進

従業員のワークライフバランス向上や従業員一人ひとりの研鑽を促す時間を創出することなどを目的し、全従業員に対して、メリハリある業務運営を通じた月1休暇の取得を推奨する“ブラッシュアップデー運営”を実施し、休暇取得率の向上を継続的に推進しています。

### コミュニケーション革新

非対面を希望されるお客様とのコミュニケーションや、遠隔地間の従業員同士のコミュニケーションなど、社内外問わず、ロケーションフリーかつインタラクティブなコミュニケーションのさらなる充実を目指し、従業員端末へのWebコミュニケーションツールの導入や全国の支社・営業部等へのTV会議システムの導入など、環境整備を進めています。

### 労働時間圧縮

従業員一人ひとりの心身の健康維持増進に向け、週1回ノー残業デー（フレッシュアップデー）の設定やビル消灯・パソコン自動オフ等のシステム対応を行っています。また、各所属の業務削減・効率化に資する好取組事例を社内ホームページなどを活用し伝播することで、職場風土・一体感を醸成しています。

## 当社のワークライフマネジメント支援制度

### 【出産・育児】

項目	概要
産前産後休暇	全期間有給扱
育児休業	誕生日に応じて2歳～2歳半までの間取得可能 休業開始後7日目迄について有給扱
看護休暇	小学校入学迄の子を看護するために年間10日の特別休暇を取得可能
育短時間 フレックスタイム制	養育する子が小学校就学後最初の8月末日迄、申請により、所定の労働時間を短縮しながら、始終業時刻を柔軟に設定可能
ファミリーケア職員制度 (育児)	養育する子が小学校就学後最初の8月末日迄、申請により、所定の労働時間を半減させながら、始終業時刻を柔軟に設定可能 (営業職員のみ)
保育所利用補助制度	満3才到達後の3月末を迎える迄の子を養育し、保育所を利用しながら勤務する職員を対象に、利用費の一部を補助
保育所紹介制度	ニチイ学館が運営する提携保育所を優先的に紹介

### 【介護】

項目	概要
介護休業	対象家族1名につき3回、365日迄取得可能
介護休暇	家族の介護のために年20日の特別休暇を取得可能
介護短時間 フレックスタイム制	対象家族1名につき3回、1096日迄、申請により、所定の労働時間を短縮しながら、始終業時刻を柔軟に設定可能
ファミリーケア職員制度 (介護)	要介護状態にある家族の介護を希望する者は、申請により、所定の労働時間を半減させながら、始終業時刻を柔軟に設定可能 (営業職員のみ)

【その他】

項目	概要
ライフサポート休暇	各自のライフスタイルに合わせ、ボランティア参加等の際にも取得することができる特別休暇（年間3日）
勤務地変更の特別取扱	配偶者の転勤・介護等に伴い、勤務地限定の職員が継続勤務困難となる場合、一定の要件を満たせば勤務地の変更を認める

※各種支援制度は2022年4月時点の規程等にもとづく

■ 主なワークライフマネジメント支援策の取得状況(2021年度)

(名)

	内務職員	営業職員	合計
産前産後休暇	437	2,089	2,526
育児休業	817	2,014	2,831
看護休暇	29	151	180
育児短時間 フレックスタイム制	836	87	923
介護休業	13	204	217
介護休暇	30	87	117
介護短時間 フレックスタイム制	10	4	14

## ■ コミュニケーション機会の創出

### 従業員と経営層のコミュニケーション機会

「ES向上」と「理念浸透」を図るべく、社長と若手職員との意見交換会「みらい会議」を実施しています。また、各部門の経営層と若手職員の役職を超えた意見交換の場も設けています。



みらい会議 対面開催 集合写真



みらい会議 オンライン開催風景

### 従業員同士のコミュニケーション機会

“違いを認め、高め合う”組織づくりへ向け、「少人数(4人単位)・短時間(30分間)」の所属内における新たなコミュニケーション取り組みとして「コミュニケーション4」を実施するなど、多様な人材が相互理解を深める機会を設けています。



コミュニケーション4 実施風景



リクナビNEXT主催  
「第8回 GOOD ACTIONアワード」入賞

## ■ 従業員の声

### 意識実態調査

意識実態調査の結果や、結果を踏まえた改善行動についてのPDCAを各種社内会議で共有するなど、“従業員の声”を経営に生かす取り組みを行っています。

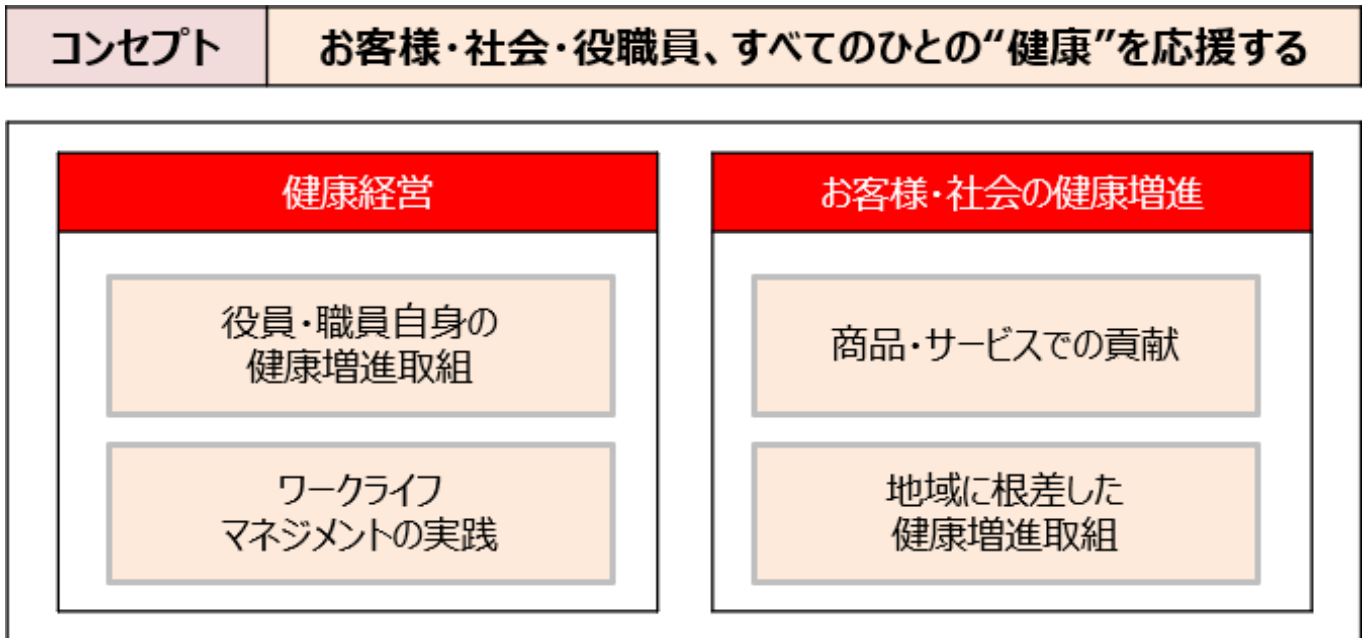
また、変化する従業員意識やニーズを踏まえ、各種研修・施策運営の改善などES（従業員満足度）向上取組を推進しています。

## 健康経営の推進

### ■ 日本生命の健康推進体制の全体像

当社は「お客様・社会・役職員、すべての人の"健康"を応援する」をコンセプトに健康取組を推進しています。役員・職員向けの健康増進取組やワークライフマネジメントの実践を健康経営® ※と位置付け取り組んでいます。

※健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



### ■ 健康経営の目指す姿

日本生命保険相互会社(以下、「当社」)は、「生命保険会社としてお客様に対する長期にわたる保障責任を全うし続けるためには、役員・職員一人ひとりが幸福な生活を送り、一致協力して会社の成長、社会の発展に貢献することが重要である」と考えています。こうした考え方をふまえ、健康寿命の延伸やQOL※の改善に向けた取組を継続実施し、会社の発展・持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

(※Quality of Life:生活全体の豊かさと自己実現を含めた概念)

#### 1. 役員・職員一人ひとりの「ヘルスリテラシー」高度化

当社は、役員・職員一人ひとりが高いヘルスリテラシーを持ち、自らの健康を維持・増進するための取組を、積極的に支援します。

#### 2. 健康で働きやすい職場環境の整備を通じた会社の発展

当社は、働き方改革等のワークライフマネジメントの実践を通じ、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境をつくり、役員・職員の健康増進・自己実現による更なる会社の成長を目指します。

#### 3. 健康寿命の延伸を通じた地域・社会への貢献

当社は、健康経営の取組を通じ、健康で長く活躍できる人財の育成に努め、地域・社会に貢献します。

当社は、健康経営の取組推進について、当社グループ会社とも協議・協力してまいります。

代表取締役社長 社長執行役員 清水 博

## ■ 社外からの評価

### 健康経営優良法人2022（大規模法人部門 ホワイト500）


当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2022（大規模法人部門 ホワイト500）」に6年連続で認定されました。




## ■ 健康経営の推進に向けた主な取り組み

当社の健康経営に関する理念や取り組みの意味合い等は、「健康経営レポート（2019年度発行）」を、2022年9月現在の取り組み状況および実績等は「従業員の健康増進に関する取組とその状況について（2022年度発行）」をご確認ください。



健康経営レポート   
[14.7MB]



従業員の健康増進に関する取組とその状況について   
[1.3MB]



## からだの健康

当社では生活習慣病の未然防止に向けた取組みを推進しています。

### <全層に向けた取組み>

#### <バーチャルウォーキングイベントの開催>

運動習慣の定着に向けた取組みの一環として、ウォーキングアプリを活用したバーチャルイベントを定期的で開催しています。2021年度は延べ約2.3万名が参加しました。また、屋内でも可能な取組みとして厚生労働省が推奨する「+10（プラステン）：今より10分多く体を動かそう」のイベントツールを作成し、所属単位での取組みも推進しています。



ウォーキングイベント優勝所属の様子

#### <食堂（本店本部）での健康メニューの提供>

食習慣改善に向けた取組みの一環として、「健康な食事・食環境」に認定されている東京本部・大阪本店の食堂で健康メニュー「スマートミール」を毎日提供しています。

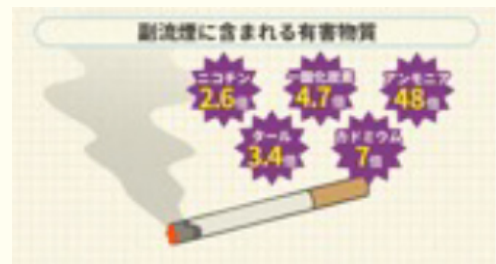


健康メニュー

### <禁煙の推進に向けた取組み>

#### <禁煙に向けた指導・教育および環境整備>

禁煙推進に向けた取組みの一環として、産業医による個別禁煙指導や、動画教材の提供等を通じた健康リスクや周囲への影響などに関する禁煙教育を実施しています。また、禁煙推進の一環として、2020年3月末から全社敷地内全面禁煙を実施しています。



禁煙啓発動画

### <生活習慣病予備軍への取組>

#### <特定保健指導や若年層への対応>

生活習慣病予備軍に対する取組みの一環として、健康保険組合と協業し、特定保健指導を推進しています。また、特定保健指導の対象外である35歳から39歳の生活習慣病予備軍にも独自の生活習慣改善のサポートを実施しています。

## こころの健康

当社ではメンタルヘルス不調の未然防止に向けた取組みを推進しています。

### <セルフケアの推進>

#### <一人ひとりが自身のストレスに気づく機会の提供>

セルフケア推進に向けた取組みの一環として、年に1度のストレスチェック時にセルフケアに関する動画の提供や社内外の相談窓口の周知を実施しています。

### <ラインケアの推進>

#### <管理者教育やストレスチェック結果の活用>

ラインケア推進に向けた取組みの一環として、各階層別研修時に当社産業医等によるラインケアに関する研修を実施しております。また、管理者は各職場単位のストレスチェック結果を活用し、職場環境改善に向けた取組みを実施しています。

## ヘルスリテラシー

当社では各種行動変容につなげるべく、一人ひとりの健康に対する意識や知識の向上に向けた取組みを推進しています。

#### <健康に関する学習機会の提供>

全職員向けにウェブや社内衛星放送を活用した生活習慣の改善や各種検診等に関する研修やセミナーを実施しています。

## 従業員の動向

### ■ 従業員の在籍・採用状況

区分	在籍数(名)		採用数(名)	
	2020年度末	2021年度末	2020年度	2021年度
内勤職員計	21,117	20,767	1,506	1,148
男子	6,717	6,546	430	300
女子	14,400	14,221	1,076	848
うち総合職	3,868	3,782	188	161
営業総合職	1,990	1,958	89	83
エリア総合職	1,464	1,493	76	73
エリア業務職	6,426	6,254	278	223
営業職員計	55,675	53,866	9,880	8,299
男子	261	242	0	0
女子	55,414	53,624	9,880	8,299
合計	76,792	74,633	11,386	9,447
男子	6,978	6,788	430	300
女子	69,814	67,845	10,956	9,147

(注) 1. 数値については、全て年度末(3月31日現在)で算定しています。

2. 内勤職員とは、内務職員、営業総合職、医務職員、労務職員、エルダー職員、プロフェッショナル職員、特別嘱託、得意先担当職員、特定職員、スタッフの合計です。
3. 営業職員には、採用前に生命保険募集人の登録を受けた者を含んでいます。(2021年度末：959名、2020年度末：1,219名)
4. 従来営業職員に含まれていた営業総合職を2021年3月25日付で「営業職員」から「内勤職員」へ変更しています。

## ■ 従業員の平均年齢・平均勤続年数

区分	平均年齢(歳)		平均勤続年数(年)	
	2020年度末	2021年度末	2020年度	2021年度
内勤職員計	44.8	45.1	12.6	13.3
男子	43.7	43.9	15.6	16.4
女子	45.3	45.7	11.2	11.8
うち総合職	41.2	41.5	18.4	18.7
営業総合職	39.7	39.7	16.7	16.8
エリア総合職	38.4	38.4	16.5	16.4
エリア業務職	40.9	41.2	13.5	13.8
営業職員計	44.7	45.0	9.4	9.9
男子	58.3	59.5	26.0	27.3
女子	44.6	45.0	9.3	9.8
合計	44.7	45.1	10.3	10.8
男子	44.3	44.4	16.0	16.8
女子	44.8	45.1	9.7	10.2

(注) 1. 数値については、全て年度末(3月31日現在)で算定し、小数点第2位を四捨五入して小数点第1位まで表示しています。

2. 内勤職員とは、内務職員、営業総合職、医務職員、労務職員、エルダー職員、プロフェッショナル職員、特別嘱託、得意先担当職員、特定職員、スタッフの合計です。

3. 営業職員には、採用前に生命保険募集人の登録を受けた者を含んでいます。(2021年度末：959名、2020年度末：1,219名)

4. 従来営業職員に含まれていた営業総合職を2021年3月25日付で「営業職員」から「内勤職員」へ変更しています。

## ■ 内勤職員の平均給与(月額)

[単位:千円]

区分	2021年3月	2022年3月
内勤職員	322	325

(注) 1. 平均給与月額とは各年3月中の税込定例給与であり、賞与および時間外手当は含んでいません。

2. 内勤職員とは、内務職員、営業総合職、医務職員、労務職員、エルダー職員、プロフェッショナル職員、特別嘱託、得意先担当職員、特定職員、スタッフの合計です。

## ■ 営業職員の平均給与(月額)

[単位:千円]

区分	2021年3月	2022年3月
営業職員	285	282

(注) 1. 平均給与月額とは各年3月中の税込定例給与であり、賞与および時間外手当は含んでいません。

2. 拠点管理職、支社人材育成トレーナー、養成副主任、特別功労営業嘱託、特別営業嘱託、ライフエージェント、特別教習生、生命保険募集代理店、サービスサポートスタッフは除きます。

「採用情報」はこちら [▶](#)

## 企業年金における日本版スチュワードシップ・コードに関する取組

当社では従業員の企業年金の運用において、日本版スチュワードシップ・コードを受け入れており、委託先運用機関との対話等を通じて、投資先企業の持続的成長と企業年金の収益拡大を目指しております。

「従業員の企業年金におけるスチュワードシップ責任を果たすための方針」についてはこちら [▶](#)