

人的資本

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。

社会全体・お客様を支え続ける人的資本の強化

日本生命にとって、“人は力、人が全て”であり、人的資本が価値創造の最大の原動力です。当社が、お客様や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、人材戦略の基本方針である《一人ひとりの永きにわたる活躍を通じた価値創造力増大》を通じて、持続的な企業価値向上を目指します。その実現に向けて、経営戦略と人材戦略のさらなる連動強化を図り、経営戦略実現に向けた多様多彩な人材確保・持続的な人材強化を実施してくとともに、今まで以上に従業員と真摯に向き合いながら、土台となる一人ひとりのWell-being向上を図っていきます。これらを実践するうえで、当社では、「人財価値向上プロジェクト」による“人財育成”と“闊達な風土醸成”を通じた、さまざまな取り組みを展開し、2023年度については、全職員を対象とした処遇向上に加え、仕事とライフイベントの両立支援等、「人への投資」を一層推進しています。

アウトカム
お客様・
地域社会
への貢献

持続的な企業価値向上

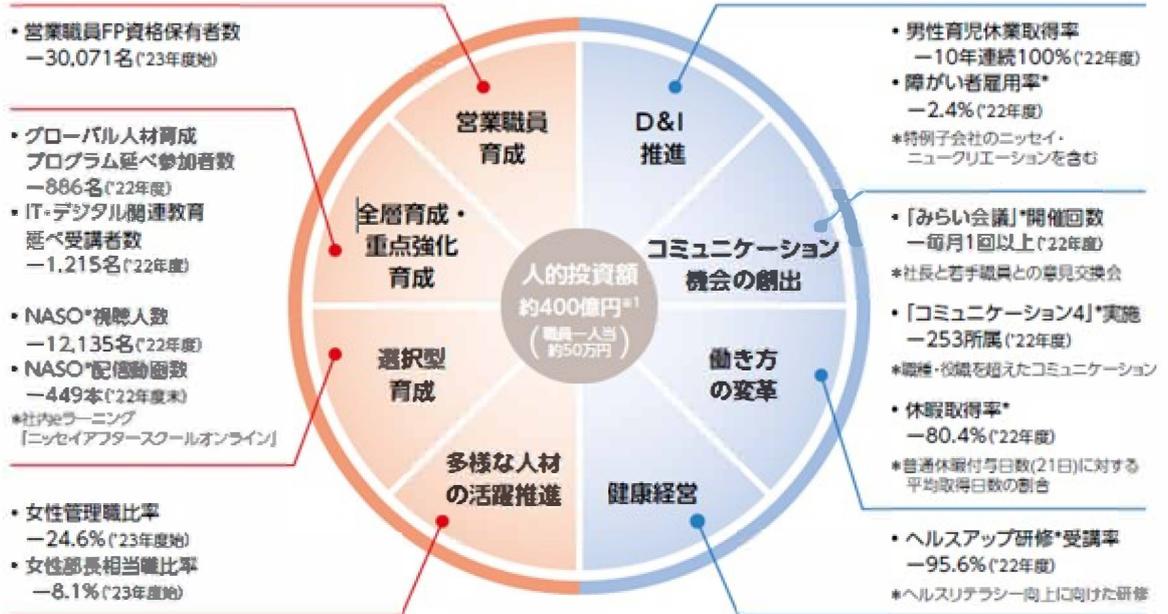
人的資本の強化を原動力とし、収益力の向上等による財務資本の強化と、非財務資本の強化を通じた、持続的な企業価値向上を生み出す好循環サイクルを実現する



一人ひとりの永きにわたる活躍を通じた価値創造力増大

人財価値向上プロジェクト

インプット/
アウトプット
人的資本の
強化



人材育成【“個”の強化】

開達な風土の醸成【組織の強化】



従業員の声

- エンゲージメント調査結果スコア*
 - 「仕事へのやりがい・働きがい」: 3.4
 - 「主体的に貢献する意欲」: 4.0
- *上記項目に関する設問に対し、5段階で評価した数値の平均

※1:金額内訳

各種研修・教育に関する経費(外部業者委託費用等)	約40億円
研修参加者の研修時間中の人件費(機会費用)、および育成専管の指導者の人件費	約360億円

人的資本

人的資本の強化に資する取り組み

■ 人材育成【"個"の強化】

人材育成方針に基づき、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など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。

人材育成の推進に向けた取組方針（人材育成方針）

『信念・誠実・努力』を信条とした経営基本理念に基づき、変化し続ける経営環境に適応し、持続的な企業価値向上を実現すべく、多様な人材の雇用に努めるとともに一人ひとりが持つ多様な視点・個性を活かしつつ、常にお客様視点に立ち、仲間と協調して長きにわたり社会的役割を誠実に遂行し、自律して成長し続ける人材の育成に取り組めます。

- 幅広いニーズに合わせた高度なコンサルティング・サービスを長期にわたり提供することを通じて、お客様・地域の安心・安全と発展に寄与できる人材。
- お客様に対する保障責任を全うすべく、着実な実務経験と専門知識の習得を通じて、正確・丁寧に業務を遂行できる人材。
- 中長期的な視点や公共性を重視し、お客様利益の拡大や経済の発展、持続可能な社会の実現に貢献できる人材。
- 様々な経験から得られる幅広い知識と“個”有の強みの涵養を通じて、高度化する本社経営戦略を支え、あらゆるステークホルダーに対するより高い付加価値を生み出すことのできる人材。

営業職員育成

『長く安定的に活躍できる職員』の育成に向けた新しい育成方式

2019年度より、長きにわたってお客様の人生に寄り添うことができる職員の育成を強化しており、入社後2-5年間の育成期間において、育成専管の指導者による、営業職員一人ひとりの特性や成長度合いに応じた育成を進めています。

必要となる知識・スキルや営業活動の水準を明確にし、その状況を定期的に判定したうえで、個々職員の成長度合い・課題を見える化

個々職員の課題について、育成専管の指導者だけでなく、営業部・支社ぐるみで共有化し、改善取組を検討・実施
(=ALL-ONEぐるみ育成)

お客様本位の活動定着に向けた営業職員教育

お客様の公的保険やライフプラン等を踏まえた必要保障額を算出するツール「みらいコンサルタント」や豊富なデジタルコンテンツの活用による、お客様のご要望に沿った各種情報・サービス提供に向け、教育機会の拡充や、教育内容・水準の均質化を進めています。

具体的には、集合型研修や社内放送等を活用した全国一律教育に加え、個々職員の課題を営業部・支社ぐるみで共有化し、個別教育も実施しています。

- 「みらいコンサルタント」
- デジタルコンテンツ【約300種類】 ※2023年4月1日時点



集合型研修・社内放送による全国一律教育  一人ひとりの課題に応じた個別教育

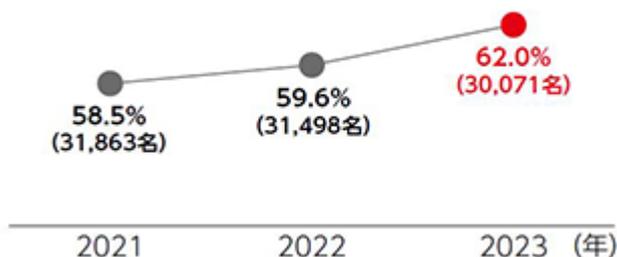
教育機会の拡充
教育内容・水準の均質化

FP資格取得の推奨

高度なコンサルティングサービスをお客様に提供するため、ファイナンシャル・プランニング技能士の資格取得を推進しています。

2023年4月現在で30,071名(営業職員の約6割)がFP資格を保有しています。

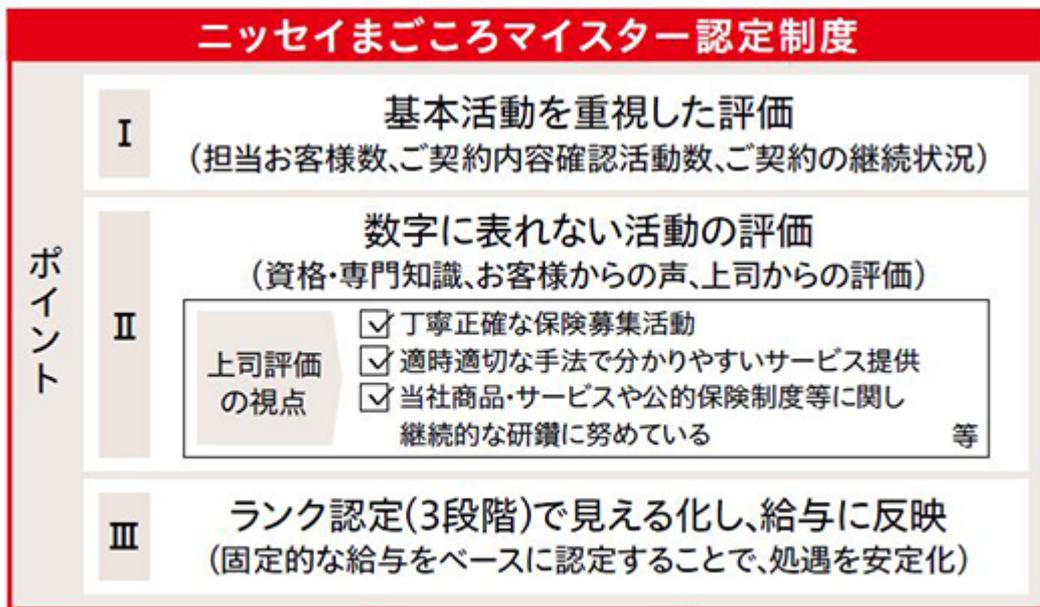
※ 2023年4月時点FP技能士3級以上、CFP®、AFPのいずれかの資格保有者をカウント(複数資格保有者は重複カウントなし)



“お客様本位”の理念のさらなる浸透・定着に向けて「ニッセイまごころマイスター認定制度」を開始

持続的な企業価値向上の実現には、営業職員一人ひとりが、お客様本位の行動を実践し、より多くのお客様からの信頼・満足を積み重ねていくことが重要であるとの認識のもと、2022年度から「ニッセイまごころマイスター認定制度」を導入しました。

この制度を通じ、自身の状況を客観的に振り返ることで、上司のサポートも受けながら、真摯にお客様と向き合い、お客様から選ばれる営業職員として、成長し続ける人材の育成に取り組みます。

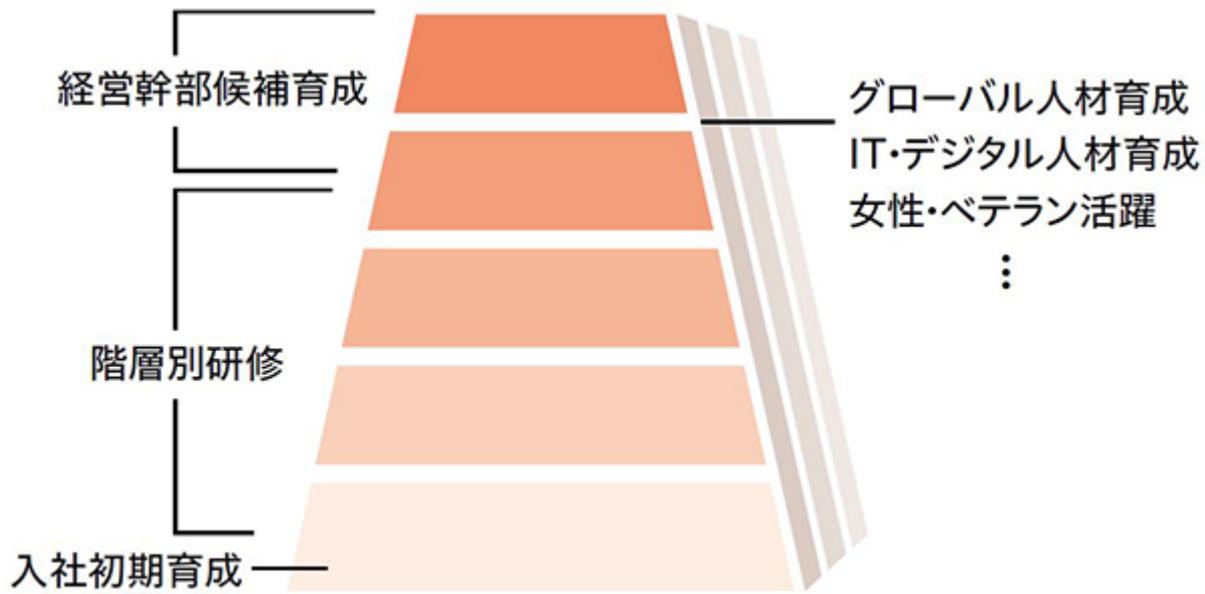


営業職員一人ひとりのお客様本位の活動レベルアップ

全層育成・重点人材育成

お客様に対する保障責任や社会的役割を理解し、幅広い事業領域において機能発揮できる人材を育成すべく、入社初期段階はもちろんのこと、職種・役職に応じた研修プログラムを設定し、きめ細かな育成に取り組んでいます。また人材育成において、戦略的に投資すべき領域として「デジタル」「グローバル」などの重点領域を設定し、選抜型教育を強化しています。

<人材育成体系イメージ>



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、実践的な営業研修を設けています。また職種ごとに専門性獲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。

総研修時間*	約260時間
育成専管者によるフォロー面談*	7回

*入社から5年間の1人当たり数値（総合職にて算出）

階層別研修

職種や役職に応じた数十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。外部の知見も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。

経営幹部候補育成

将来の事業展開をリードする次世代の経営幹部の育成に向けて、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。

グローバル人材

グループ事業の強化・多角化を踏まえ、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。若手職員を中心に約2週間海外現地法人・事務所へ派遣を行う「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」等、各種プログラムの提供を通じて、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。

こうした取り組みを通じて、多くの職員が国内のみならず、海外の幅広いフィールドで活躍しています。



グローバル・インターンシップ

海外駐在者数*

133名

* 2023年4月時点

IT・デジタル人材

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等、全社的なDX推進に取り組んでいます。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、グループ会社のニッセイ情報テクノロジーと連動したグループ一体での育成体系の構築を行っています。



トレジャースクエア
IT人材研修施設「TREASURE SQUARE」

選択型育成

一人ひとりの自己成長意欲・自己研鑽意欲やキャリア形成に向けた主体的な取り組みを後押しすべく、スキルアップに向けた社内外での学習機会の提供やキャリア実現に向けた職務公募制度の設定などを実施しており、さまざまな経験から得られる幅広い知識と“個”有の強みの獲得による人材強化に取り組んでいます。

自己研鑽支援

各種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ラーニングシステム「ニッセイアフタースクールオンライン（NASO）」の提供などを通じ、自己研鑽の支援を行っています。

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」の設置や、階層別のキャリア開発研修などを通じ、従業員への情報発信や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、職務公募制度や社内インターンシップ研修などの機会提供を行っており、積極的な活用を推進しています。

2022年度公募ポスト数

124



社内インターンシップ

多様な人材の活躍推進

一人ひとりが持つ多様な視点や個性を活かし、社会全体・お客様を支え続けるため、女性やベテラン層などの育成強化に積極的に取り組んでおり、多様な人材の活躍を推進しています。

女性活躍

当社は、従業員の約9割が女性であり、女性活躍推進を当社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%、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、これらをはじめとした上位職登用に向けたキャリア意欲醸成や管理職候補層の裾野拡大に取り組んでいます。



ニッセイウーマンリーダーズEXPO（キャリア座談会）



役員によるメンタリング

ベテラン活躍

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歳への定年延長を踏まえ、個々の就労ニーズに合わせた柔軟な勤務体系（転勤エリアや限定した日数での勤務が選択可能等）や、キャリア自律・リカレント教育を後押しする各種研修を行っています。



キャリアリフレクション研修

2022年度キャリア研修*参加者数

627名

*一定年齢に達した職員を対象とした、生涯活躍を目的に自身のキャリアを振り返る研修

■ 闊達な風土の醸成【組織の強化】

闊達な風土醸成の推進に向けた取組方針（社内環境整備方針）

「人材育成方針」に基づく育成取組の推進に向けて、「ダイバーシティ推進方針」のもと、一人ひとりの声に寄り添い、多様な人材の多彩な活躍を後押しする闊達な風土の醸成に取り組みます。

- 多様性の理解浸透を通じて、一人ひとりが相互に認め合い共に成長することで、最大限に能力を発揮できる組織風土づくりを進めます。
- 働きがいを持って意欲高く働けるよう、自己成長を促す機会、および職場におけるコミュニケーション機会の拡充に努めます。
- 働き方の柔軟性向上やワークライフバランスの向上に取り組み、働きやすいと実感できる制度・環境整備を推進します。
- 健康経営の取組を通じた心・身両面からの健康づくりを促進します。

■ D&I推進

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とし、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んでいます。

- 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。

Diversity&Inclusion取組BOOK[5.4MB] 

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。

育児との両立では、2013年度から男性育休100%取得に取り組んでいます。2021年度からは、さらなる男女双方の働き方の理解や子育てサポート拡充の観点より、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+a」100%運営として推進しています。また当社は子育てサポート企業として「プラチナくるみん認定」を取得しています。

介護との両立では、職員一人ひとりが介護を自分のこととして考え、行動するために、2016年度から「介護に向き合う全員行動」に取り組んでいます。介護と両立しやすい職場環境づくりやハンドブックの提供・オンラインセミナーの開催を通じた情報発信を行っています。

病気治療との両立では、療養への専念に向けた「療養休業制度」の設定などの制度面の支援だけでなく、がん罹患経験のある職員の経験等から学ぶオンラインセミナーを開催するなど、当事者や職場が両立の正しい知識や理解を深めるべく取り組みを進めています。



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、障がい者雇用の推進に向けた雇用形態として「サポートパートナー」職種を設けるなど、障がい者の雇用の拡大を進めており、全国で1,000名を超える職員が活躍しています。

加えて、障がい者への理解を深めるためのセミナーの実施や、パラスポーツ観戦の実施、ニッセイ・ニュークリエーションによる当社内に設置した売店の運営など、多様性を受容する組織風土づくりに取り組んでいます。

【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、394名(2023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。

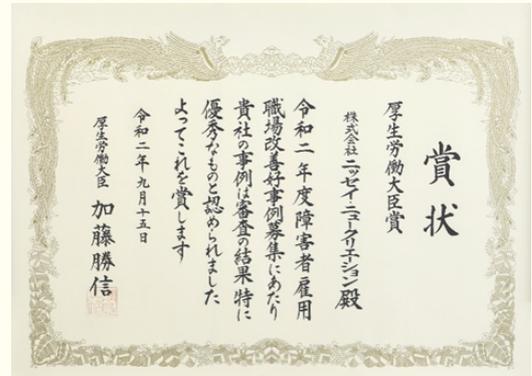


ニッセイ・ニュークリエーション

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1,400名の職場見学者・職場実習者(2022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、2022年に千葉県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、2名が大阪府代表として出場し、各競技においてそれぞれが銀賞・銅賞を獲得しました。障がい者スポーツでは、スポーツに取り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

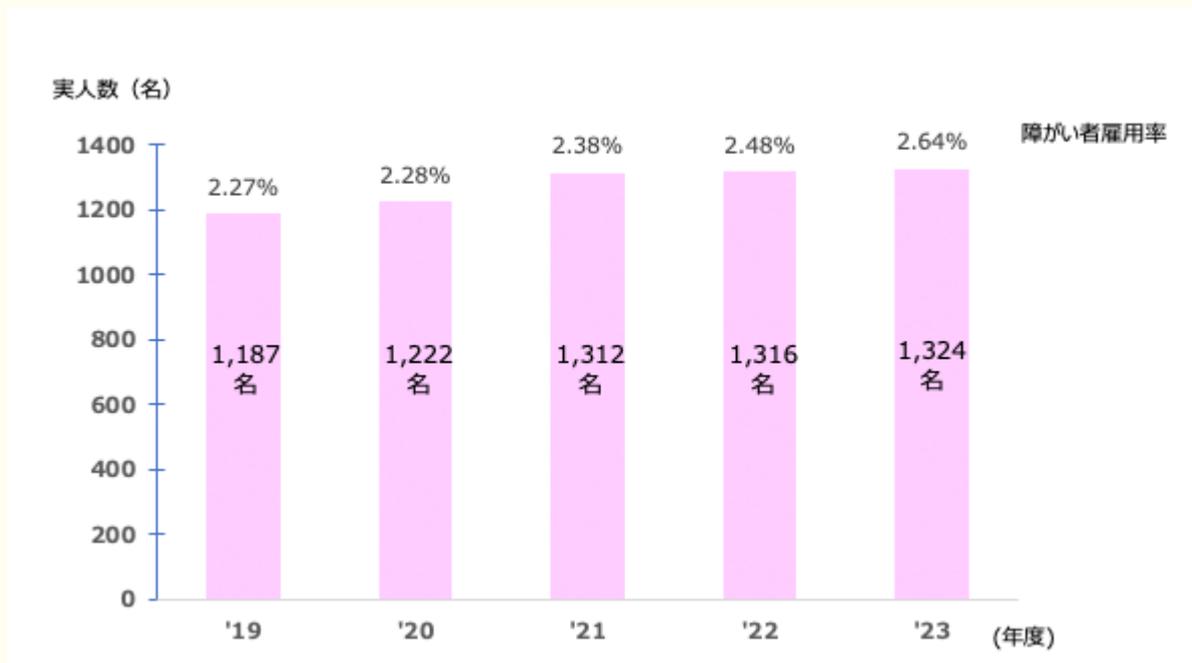


パラスポーツ観戦

※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。

【障がい者雇用率推移】



「LGBTフレンドリー」な企業に向けて

お客様へ向けて、各自治体が発行する「パートナーシップ宣誓書受領証」等の提出がある場合、生命保険契約の死亡保険金受取人への同性パートナー指定がスムーズとなるようお手続きの改善を行っています。また2017年1月以降、戸籍上の性別を変えた場合、加入後の保険契約において性別を変更することも可能です。

またLGBTQ+の理解促進に向けては、社内外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。



レインボーパレード



「PRIDE指標」2022 Gold

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・フレックス勤務等、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等を目指し、全従業員に対して、メリハリある業務運営を通じた月1回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等、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等、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確保に向け、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HP等を通じて全社的に共有することで、職場風土・一体感を醸成しています。

2022年度 好取組事例収集数

239所属

当社のライフイベントとの両立支援制度

【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
育児短時間 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
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

【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）
治療・介護サポート積立休暇 （＝傷病特別休暇）	病気治療、不妊治療や介護時に取得できる積立休暇（最大60日）
日数限定勤務制 （＝週休3日・4日制）	家族の介護等のために勤務日数の一部免除を希望し、一定の要件を満たした場合、勤務日数を1週間に3日または4日にする取扱
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り、一定の要件を満たした場合、勤務地を変更する取扱

※各種支援制度は2023年4月時点の規程等にもとづく

※職種により取扱が異なる場合あり

主なライフイベントとの両立支援制度の取得状況（2022年度）

（名）

	内務職員	営業職員	合計
産前産後休暇	445	1,967	2,412
育児休業	758	1,919	2,677
看護休暇	38	210	248
育児短時間 フレックスタイム制	854	99	953
介護休業	15	174	189
介護休暇	41	101	142
介護短時間 フレックスタイム制	4	3	7

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

若手職員の「意識向上」と「理念浸透」を図るとともに、「人財価値向上プロジェクト」の推進を図るべく、部門を超えたテーマ設定のもと、毎月1回程度、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。

また各部門の担当役員と若手職員による、役職を超えた意見交換の場として「部門版みらい会議」を年間約100回実施しており、延べ約800名が参加しました。従業員と経営層のコミュニケーション促進は、モチベーションアップや理念浸透等を通じたエンゲージメントの向上にもつながっています。



みらい会議

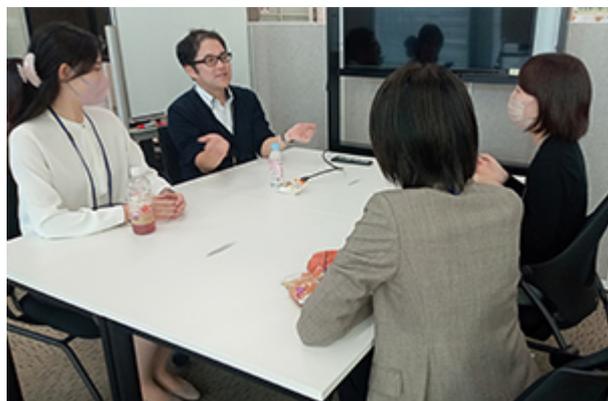


部門版みらい会議

従業員同士のコミュニケーション機会

コロナ禍による大人数での集合機会の減少や働き方の変化を受け、2021年度から"違いを認め、高め合う"組織作りへ向け、「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」を実施しています。

また、全国のエリア業務職同士をつなぐ交流・連携の機会を作り、延べ400名が参加するなど、所属をまたがるタテ・ヨコ・ナナメのコミュニケーション機会の創出に積極的に取り組み、多様な人材の相互理解や一体感の醸成を推進しています。



コミュニケーション4



リクナビNEXT主催

「第8回 GOOD ACTIONアワード」入賞

意識実態調査の活用強化

当社では、人的資本のさらなる強化に向け、従業員の声を経営に活かす取組を推進しています。

例えば、毎年従業員に対して実施している「意識実態調査」を通じ、個や組織の強化につながると考えている「仕事へのやりがい、働きがい」「主体的に貢献する意欲」を中心とした従業員エンゲージメントの実態把握に努めています。

調査結果については、経営層で共有するとともに、部門・所属単位への開示・フィードバックも行い、会社全体での諸施策の検討に加え、各部門・所属での自律的なエンゲージメント向上取組の策定につなげています。

今後益々変化・多様化していく従業員ニーズを的確に捉え、組織運営や各種研修・施策の改善に活かしていくことで、従業員エンゲージメントのさらなる向上を図っていきます。

エンゲージメント 調査結果スコア*	仕事へのやりがい・働きがい	3.4
	主体的に貢献する意欲	4.0

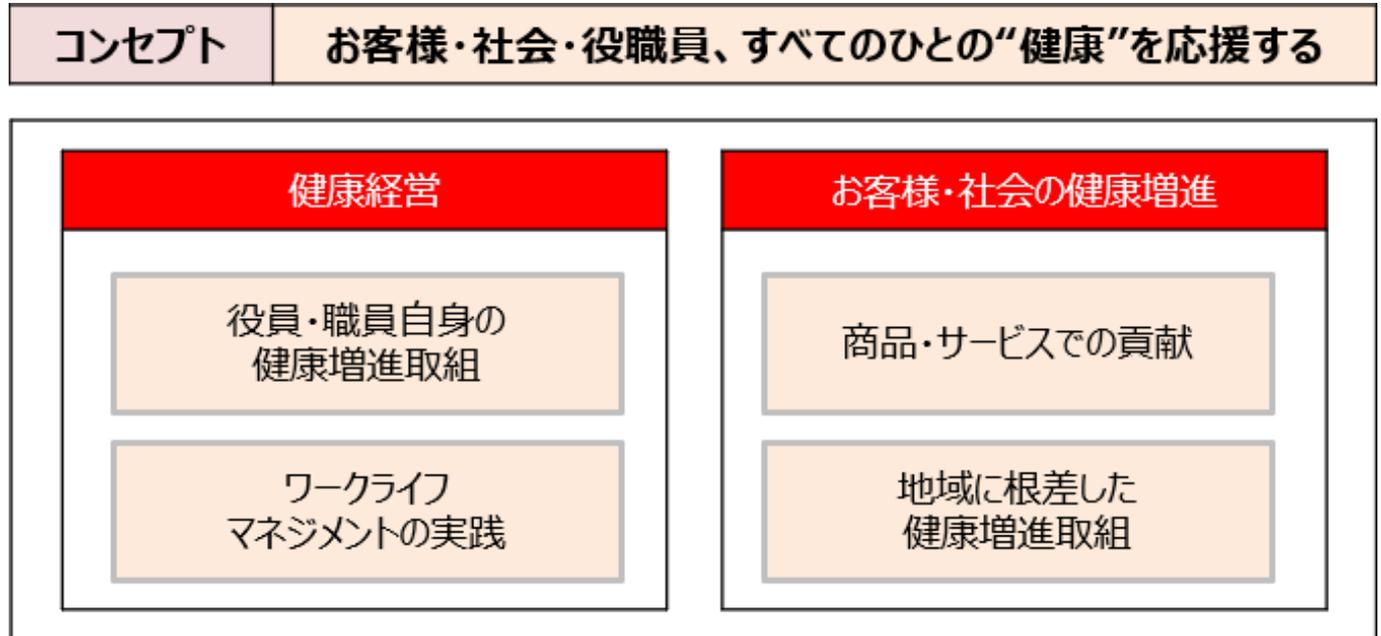
* 上記項目に関する設問に対し、5段階で評価した数値の平均

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2023（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2023（大規模法人部門 ホワイト500）」に7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、2023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（2023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 
[982KB]

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に開催しています。

2022年度は延べ約1.2万名が参加しました。

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

<生活習慣病予備群への取組>

<特定保健指導や若年層への対応>

生活習慣病予備群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30歳から39歳の生活習慣病予備群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。

人的資本

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)	
	2021年度末	2022年度末	2021年度	2022年度
内勤職員計	20,767	20,433	1,148	1,197
男子	6,546	6,357	300	284
女子	14,221	14,076	848	913
うち総合職	3,782	3,704	161	172
営業総合職	1,958	1,892	83	70
エリア総合職	1,493	1,532	73	71
エリア業務職	6,254	6,053	223	218
営業職員計	53,866	50,281	8,299	6,718
男子	242	216	0	0
女子	53,624	50,065	8,299	6,718
合計	74,633	70,714	9,447	7,915
男子	6,788	6,573	300	284
女子	67,845	64,141	9,147	7,631

(注) 1. 数値については、全て年度末(3月31日時点)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。(2022年度末：889名、2021年度末：959名)
4. 従来の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)	
	2021年度末	2022年度末	2021年度	2022年度
内勤職員計	45.1	45.4	13.3	13.8
男子	43.9	44.1	16.4	17.2
女子	45.7	45.9	11.8	12.3
うち総合職	41.5	41.6	18.7	18.8
営業総合職	39.7	39.9	16.8	17.0
エリア総合職	38.4	38.6	16.4	16.5
エリア業務職	41.2	41.5	13.8	14.1
営業職員計	45.0	45.7	9.9	10.5
男子	59.5	59.8	27.3	27.5
女子	45.0	45.6	9.8	10.5
合計	45.1	45.6	10.8	11.5
男子	44.4	44.6	16.8	17.5
女子	45.1	45.7	10.2	10.9

- (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。(2022年度末：889名、2021年度末：959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	2022年3月	2023年3月
内勤職員	325	333

- (注) 1. 平均給与額は各年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	2022年3月	2023年3月
営業職員	282	277

- (注) 1. 平均給与額は各年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、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。

規約型企業年金の運用におけるスチュワードシップ責任を果たすための方針

2022年7月11日
日本生命保険相互会社

I. 基本方針

日本生命保険相互会社（以下「当社」）は、2014年5月26日に「責任ある機関投資家」の諸原則「日本版スチュワードシップ・コード」（以下「当コード」）を受け入れる旨を表明して以降、企業との対話を重視するスチュワードシップ活動を行い、PDCAを継続的に実施していくことで当社のスチュワードシップ活動の充実に努めてまいりました。

これは、当コードが掲げる「建設的な対話などを通じて企業価値の向上や持続的成長を促す」という考え方の根幹が、当社の、長期投資を行う機関投資家として投資先企業との環境・社会の要素も考慮に入れた建設的な対話を通じて中長期的な企業価値向上につなげるとともに「安心・安全で持続可能な社会」を実現する、という考え方・スタンスに合致することから、その理念に賛同し実施してきたものです。

当社は、従業員の企業年金として規約型の確定給付型企業年金を実施しており、その資産運用においては、直接に株式等を保有せず運用機関に資産運用を委託しておりますが、その過程において、委託先運用機関を通じて投資先企業の環境・社会の要素も考慮した中長期的な企業価値向上を図ることが、最終受益者である加入者・受給者の利益向上につながるとともに、「安心・安全で持続可能な社会」の実現に向けた一助となるものと考えています。

当コードが掲げている、

- アセットオーナーは最終受益者の視点を意識しつつ運用機関による実効的なスチュワードシップ活動が行われるよう促すべきである
- 機関投資家はESG要素を含むサステナビリティの考慮に基づく建設的な対話などを通じて投資先企業の企業価値の向上や持続的成長を促すべきである

という考え方は、当社の考え方に合致するものであり、企業年金運用におけるアセットオーナーとして適切にスチュワードシップ責任を果たすため、今般、当社規約型企業年金としても「日本版スチュワードシップ・コード」の趣旨に賛同し、当コードを受け入れることを表明いたします。

当社規約型企業年金は、スチュワードシップ活動にあたり、委託先の運用機関に対して、当コードの受け入れおよび当コードの趣旨にのっとったスチュワードシップ活動を要請し、委託先運用機関との対話を継続的に実施していくことにより、スチュワードシップ責任を果たすことに努めてまいります。

■ II. 各原則への対応

原則1	機関投資家は、スチュワードシップ責任を果たすための明確な方針を策定し、これを公表すべきである。
------------	---

当社規約型企業年金は、従業員の企業年金の運用において、アセットオーナーとして、スチュワードシップ責任を果たすため、本方針を策定します。

当社規約型企業年金は、最終受益者の視点を意識しつつ、その利益の確保のため、委託先の運用機関に対し、ESGを含めたサステナビリティの考慮に基づく建設的な「目的を持った対話」などを通じて、投資先企業の企業価値向上や持続的成長を促すことにより、受益者の中長期的な投資リターンの拡大を図ることを求めます。

当社規約型企業年金は、委託先運用機関選定にあたり、スチュワードシップ・コードを受け入れる運用機関に資産の運用を委託し、委託後は、委託先の運用機関によるスチュワードシップ活動の適切性をモニタリングします。

原則2	機関投資家は、スチュワードシップ責任を果たす上で管理すべき利益相反について、明確な方針を策定し、これを公表すべきである。
------------	--

当社規約型企業年金は、委託先運用機関に対して、スチュワードシップ責任を果たすうえで管理すべき利益相反への明確な対応方針の策定、公表および遵守、ガバナンス体制の整備を求めます。

原則3	機関投資家は、投資先企業の持続的成長に向けてスチュワードシップ責任を適切に果たすため、当該企業の状況を的確に把握すべきである。
------------	---

当社規約型企業年金は、委託先の運用機関に対して、投資先企業の持続的成長に向けてスチュワードシップ責任を適切に果たすため、当該企業の状況を継続的かつ的確に把握することを求めます。

原則4	機関投資家は、投資先企業との建設的な「目的を持った対話」を通じて、投資先企業と認識の共有を図るとともに、問題の改善に努めるべきである。
------------	---

当社規約型企業年金は、委託先の運用機関に対して、中長期的な視点から投資先企業の企業価値および資本効率を高め、その持続的成長を促すために、ESGを含めたサステナビリティの考慮に基づく建設的な「目的を持った対話」に関する方針の策定を求め、当該方針に基づき、投資先企業と認識の共有を図るとともに、問題改善に努めることを求めます。

また、委託先の運用機関がESGを含めたサステナビリティを巡る課題に関する対話を投資先企業と行うにあたっては、運用戦略と整合的で、中長期的な企業価値の向上や持続的成長に結び付くものになるよう努めることを求めます。

原則5	機関投資家は、議決権の行使と行使結果の公表について明確な方針を持つとともに、議決権行使の方針については、単に形式的な判断基準にとどまるのではなく、投資先企業の持続的成長に資するものとなるよう工夫すべきである。
------------	--

当社規約型企業年金は、委託先の運用機関に対して、議決権の行使と行使結果の公表に関する明確な方針を策定し、これを公表することを求めます。

また、当該方針に基づき、原則すべての保有株式について議決権を行使し、その行使結果を公表することを求めます。

原則6	機関投資家は、議決権の行使も含め、スチュワードシップ責任をどのように果たしているのかについて、原則として、顧客・受益者に対して定期的に報告を行うべきである。
------------	--

当社規約型企業年金は、委託先の運用機関に対して、スチュワードシップ活動の実施状況に関する報告・対話の機会を求め、少なくとも年に一度、その結果を企業年金の加入者に報告します。

併せて、従業員への教育を通じて、ESGを含むサステナビリティに対する理解浸透に努めます。

原則7	機関投資家は、投資先企業の持続的成長に資するよう、投資先企業やその事業環境等に関する深い理解のほか運用戦略に応じたサステナビリティの考慮に基づき、当該企業との対話やスチュワードシップ活動に伴う判断を適切に行うための実力を備えるべきである。
------------	---

当社規約型企業年金は、委託先の運用機関に対して、ESGを含めたサステナビリティの考慮に基づく、スチュワードシップ責任を適切に果たすために必要な実力を備えることを求めます。

また、委託先の運用機関に対し、スチュワードシップ・コードに沿った取り組みがなされているかに関し、定期的に自己評価を行い、その結果を公表することを求めます。

また、当社規約型企業年金は、当該運用機関のスチュワードシップ活動を適切に評価するために必要な実力を備えるよう努めます。

原則8	機関投資家向けサービス提供者は、機関投資家がスチュワードシップ責任を果たすに当たり、適切にサービスを提供し、インベストメント・チェーン全体の機能向上に資するものとなるよう努めるべきである。
------------	--

当社規約型企業年金は、機関投資家向けサービス提供者に該当しません。