

人的資本

当社は、「誰もが、ずっと、安心して暮らせる社会」を目指す社会として掲げ、お客様の安心を求めるニーズの多様化や、「人」「地域社会」「地球環境」のサステナビリティ重要課題に真摯に向き合い、この目指す社会の実現に取り組んでまいります。当社には、全国に約7万名の従業員がおり、これこそが当社のもつ最重要資本の一つです。これまで、当社が連綿と紡いできた、「人」こそが価値創造の源泉"であるという価値観のもと、多様な人材一人ひとりの力を最大限に引き出し、それらを結集することで、当社の目指す社会の実現に邁進してまいります。

経営戦略と連動した人材戦略

少子高齢化や加速度的なデジタル技術の進展、人々の生活・働き方の変化やお客様ニーズの多様化など、経営環境や社会課題がめまぐるしく変化する中、当社はあらゆる変化に柔軟に対応し、今後ともお客様・社会から選ばれ続ける企業となるべく、「"安心の多面体"としての企業グループ」を長期的に目指す企業像として掲げ、取り組みを進めてまいります。

目指す企業像の実現に向けては、コア事業である生命保険事業の強化のみならず、多岐にわたる事業戦略の展開を支える人材の確保・育成が不可欠です。

このような考え方のもとで、"多様な強みを持つ人材が切磋琢磨し、「共創」することで、全国のお客様・社会に価値創造していくこと"を人材戦略で目指す姿として掲げました。その実現に向けて、この中期経営計画では、質・量両面での人的基盤の強化・従業員エンゲージメントの向上を通じ、人的資本を強化してまいります。

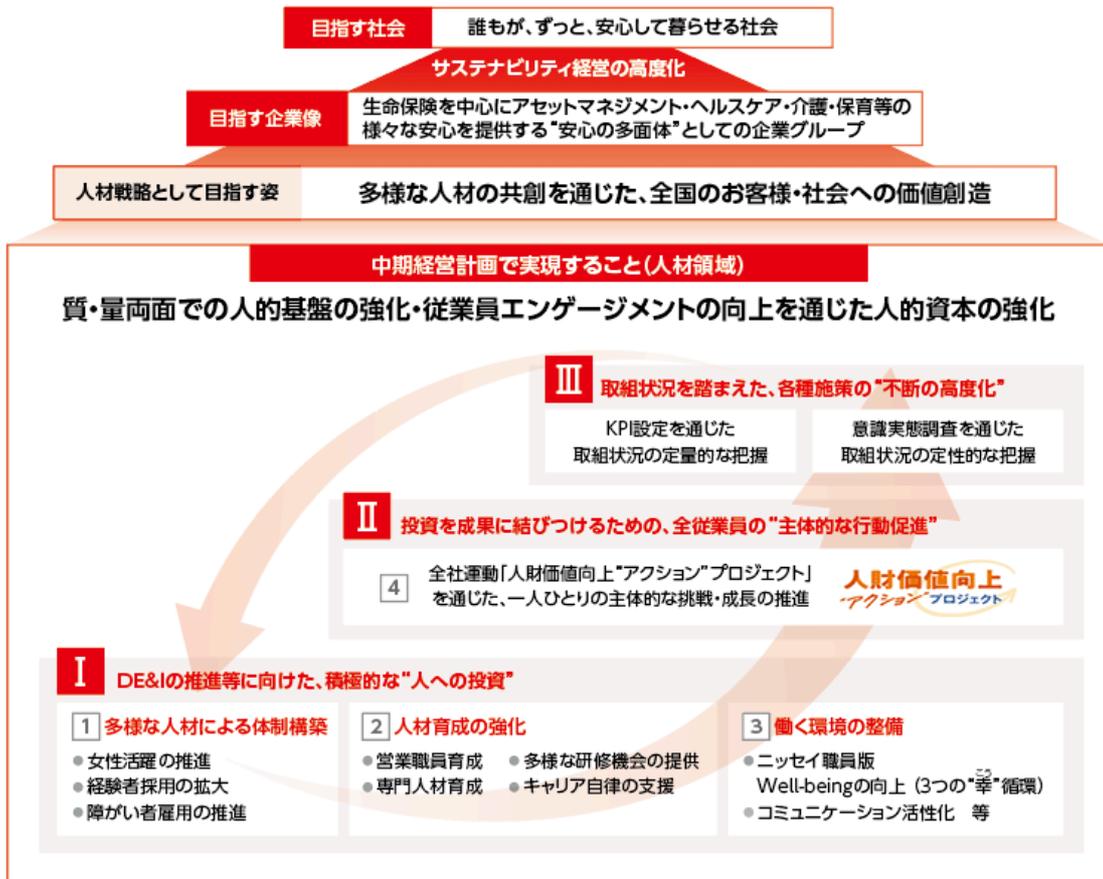
そのための取組軸の一つ目として、まず、積極的な"人への投資"に取り組めます。さまざまな強みを取り込むための「多様な人材による体制の構築」、人材一人ひとりの強みに応じた「人材育成の強化」、各人が強みを最大限発揮するための「働く環境の整備」のそれぞれの視点で多様な投資を実施することで、DE&Iを推進してまいります。

取組軸の二つ目として、充実した"人への投資"を成果に結びつけるための、全従業員の主体的な行動を促進していきます。2015年度にスタートした「人財価値向上プロジェクト」を2024年度から「人財価値向上"アクション"プロジェクト」にバージョンアップし、一人ひとりの主体的な挑戦・成長を推進します。

取組軸の三つ目として、実行するさまざまな取り組みの進捗状況や、施策の受け手である従業員の「声」や「意識」を把握し、不問の高度化に取り組んでまいります。

具体的には、今回新たに人材領域の各種取り組みに関するKPIを定め、このKPI達成に向けた取組状況を定量的に把握するとともに、毎年従業員に対して実施している「意識実態調査」を通じて定性的な取り組みの浸透状況も把握していきながら、さまざまな施策をより実効的なものに見直してまいります。

こうした一連のサイクルを通じて、目指す社会の実現に向けた人的資本の強化を進めてまいります。



■ 人材戦略の実現に向けた人材KPI

INPUT / OUTPUT (人的資本投資・活用)					OUTCOME (価値創造)		
取組軸・施策		KPI	23年度実績	目標	達成時期	人材像	目指す社会・企業像
1 多様な人材による 体制構築	女性活躍	女性取締役比率	4.7%	30%以上	2030年	全国のお客様・社会への価値創造 多様な人材の共創を通じた	誰もが、もっと、安心して暮らせる社会 様々な安心を提供する “安心の多面体”としての企業グループ
		女性部長相当職比率	9.5%(2024年度始)	10%程度	2027年度始		
		女性管理職比率	25.7%(2024年度始)	30%以上	2030年		
		男性育児休業取得率	100%	100%継続	—		
		研修参加率*1	男性：48.3% 女性：37.1%	男女とも 50%以上	2026年度		
	障がい者雇用	障がい者雇用率	2.64%	2.7%	2027年度		
2 人材育成 の強化	専門人材育成	グローバル人材数*2	591名(2024年度始)	1,000名	2030年度		
		DX人材数*3	133名(2024年度始)	200名	2025年度		
	研修投資	研修投資額*4	約380億円*4	増加	2026年度		
3 働く環境 の整備	エンゲージメント・Well-being	3つの“幸”循環*5*6	3.3	スコア 向上	2026年度		
		仕事のやりがい*5	3.4				
		主体的な貢献意欲*5	3.8				
	健康経営	休暇取得率	86.6%	70%以上	—		

*1 従業員の毎年の研修参加率

*2 海外勤務経験・TOEIC点数で判定

*3 DX推進研修・データ利活用実践講座の修了者数

*4 研修に関する業者委託費用や、研修・育成等の人件費の合計額（一人あたりの研修投資額は別途算出）

*5 「意識実態調査」における該当設問のスコアより集計

*6 3つの“幸”循環について >

人的資本

人的資本の強化に資する取り組み

多様な人材による体制構築 ▼

人材育成の強化 ▼

働く環境の整備 ▼

人財価値向上"アクション"プロジェクト ▼

■ 多様な人材による体制構築

多様化するお客様や社会のニーズに応え、今後とも選ばれ続ける企業となるためには、多様な価値観や経験・スキルをもった人材が、多彩なフィールドで最大限活躍できる体制を構築していく必要があります。当社は、KPIとして設けた女性活躍や障がい者雇用の推進といった取り組みに加え、経験者採用の取組強化や、LGBTQ+フレンドリーな企業に向けた研修実施・イベント参加等を通じ、多様な人材が活躍する体制の構築に取り組んでいきます。

■ 主な施策紹介：女性活躍の推進

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。過年度から制定していた「女性活躍推進に関する行動計画」について、2024年4月に再策定しており、より一層の女性の上位職登用や育成支援、両立できる社内環境整備等に向けた取り組みを強化していきます。

【女性活躍推進に関する概略図】



女性の上位職登用・任命に向けた取り組み

新たな行動計画のもと、女性の経営参画と職場環境の整備をさらに進めるべく、新たな目標設定と各種取り組みを通じ、職員一人ひとりが多様なキャリアを通じて多彩に能力を発揮できるよう、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。具体取組として、女性管理職層ならびに女性管理職候補層を対象に「次世代女性リーダー育成プログラム」を展開しています。女性管理職向けには、「役員によるメンター運営」の実施や、部長・課長層におけるネットワーク構築の場を設ける等、上位職登用に向けた育成を強化しています。

また、全国各地の地域に根差した管理職候補層のさらなる裾野拡大に向け、早期かつ継続的な育成を目的に、内務職員・営業職員領域それぞれで「きらめき塾」を開催し、上位職登用に向けたスキル向上と意識醸成を促進しています。さらに、全国のエリア業務職同士の交流や、キャリアビジョンの醸成を企図し、2023年度にエリア業務職Campusを新設しています。

「女性活躍推進に関する行動計画」における、登用目標

- ①女性取締役比率：2030年までに30%以上
- ②女性部長相当職比率：2027年度始までに10%程度
※従来の計画(2030年度始に10%)を前倒し
- ③女性管理職比率：2030年までに30%以上

次世代女性リーダー育成プログラム

部長	社外経営者講演会・意見交換会			意見交換
管理職	役員メンター運営	社外派遣	きらめき塾 サポーター運営	
管理職候補層	ステップアップ研修 (内務職員 課長補佐層) きらめき塾研修 (内務職員 主任層)	きらめき塾研修 (営業職員) 各営業フロント 管理職育成研修	社外派遣	



役員メンター運営



部長・課長層意見交換会



きらめき塾 (営業職員)

両立支援に向けた取り組み

女性活躍推進を含む、多様な人材が活躍できる環境の整備に向け、育児・介護・病気治療等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。

育児と仕事の両立では、2013年度から男性育休100%取得に取り組み、11年連続で取得率100%を達成しています。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の拡充の観点より、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+α」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、制度面からの支援にとどまらず、当事者や職場が両立の正しい知識や理解を深めるべく、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しています。

育児・介護・病気治療等と仕事の両立支援体制のさらなる充実に向け、当事者へのキャリア形成支援や管理者層への情報提供など、さまざまな取り組みを進めています。

「男性育休+α」取組

- ① 出生時育児休業の取得
- ② 取得日数 連続10日以上
- ③ 16時早帰りまたは在宅勤務を活用した
育児参画デー設定(週1回曜日設定、子1歳までに3カ月実施)



男性育休+α



産育休復職準備セミナー（オンライン）



プラチナくるみん認定*

* 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

主な施策紹介：経験者採用の拡大

今後、当社がより幅広い領域で事業展開を行うにあたっては、「専門性の獲得」と「多様性の確保」が重要であると認識しています。そのため、採用手法について、これまでの新卒採用に加え、事業戦略と連動した経験者採用への取り組みを強化しています。2023年度は50名以上を採用しており、こうした取り組みを通じて、事業成長に向けた人的基盤の構築に取り組んでいきます。

2023年度の経験者採用実績*

51名

* 2023年4月2日~2024年4月1日までの入社者

■ 主な施策紹介：障がい者雇用の推進

特例子会社のニッセイ・ニュークリエーションを含め、障がいのある人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、障害のある人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、401名（2024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。

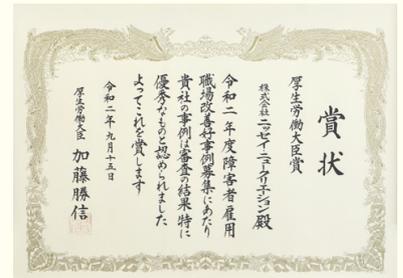


ニッセイ・ニュークリエーション

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。

障がいや障がい者雇用についての理解を深める活動では、約1,600名の職場見学者・職場実習者（2023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、2023年に愛知県で開催されたアビリンピック（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（ホームページ、パソコンデータ入力）し、ホームページ部門で銅賞を獲得しました。パラスポーツでは、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、パラ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

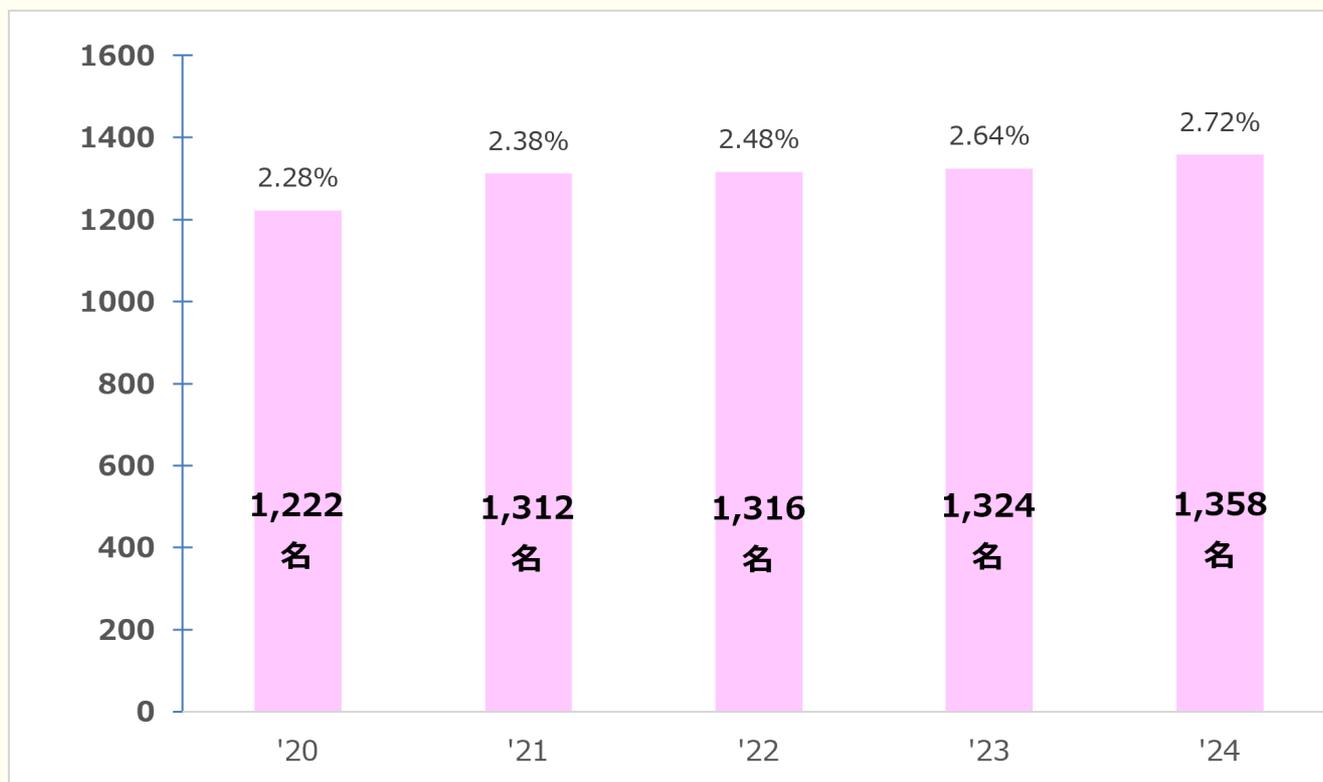


パラスポーツ観戦

※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を担っています。

障がい者雇用率推移



■ 人材育成の強化

人々の生活・働き方の変化やお客様ニーズの多様化、加速度的なデジタル技術の進展など、経営環境や社会課題がめまぐるしく変わり続ける中、当社が持続的に成長していくためには、事業戦略や職務特性に応じた個々人の専門性を強化していく必要があります。そのため、当社事業の中核を成す国内生命保険事業の担い手である営業職員育成の高度化に取り組むとともに、海外・DX等の専門領域の人材育成にも取り組んでいきます。

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みます。

- 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。

■ 主な施策紹介：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年度から、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

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。(2024年4月現在で29,105名(営業職員の約6割)がFP資格を保有)

	2021	2022	2023	2024
FP資格取得率	58.5%	59.6%	62.0%	62.2%

※ 各年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

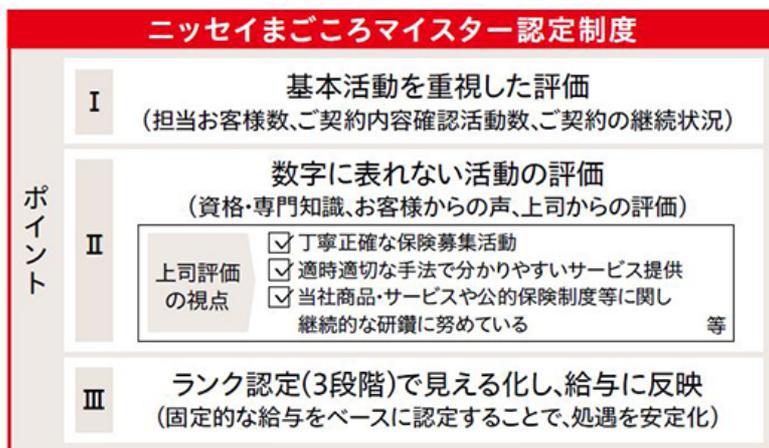
お客様の公的保険やライフプラン等を踏まえた必要保障額を算出するツール「みらいコンサルタント」やNFCツール「MEET」、LINE公式アカウント等、デジタルツール・コンテンツの活用による、お客様のご要望に沿った各種情報・サービス提供に向け、営業職員に対する教育機会の拡充や教育内容・水準の均質化を進めています。

具体的には、全国に一齐放送可能な社内の教育番組の活用や、教育アプリ「UMU」を営業職員用スマホに搭載し、営業職員の課題に応じた教育コンテンツを配信する等、教育を強化しています。



"お客様本位"の理念のさらなる浸透・定着に向けて

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。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

■ 主な施策紹介：専門人材の育成

グローバル人材

グループ事業の強化・多角化に向けて、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、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・インターンシップ

DX人材

従来以上に「利便性」「即時性」「対価性」がお客様から評価される傾向が強くなる中、入社初期層へのIT・デジタル関連教育の必修化や、DXを推進するリーダー養成の研修等、DX推進に向けた人材の育成に取り組んでいます。また、グループ会社のニッセイ情報テクノロジーとも連動して育成施策を実施しており、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」

■ 働く環境の整備

一人ひとりが持つポテンシャルを最大限発揮し、お客様・社会に対してより一層のサービスを提供していくためには、個々人の働き甲斐を高めていくとともに、社内コミュニケーションを円滑にし自由闊達な風土を醸成していくといった、働く環境の整備が重要と考えています。そのため当社は、ニッセイ職員版Well-being（3つの"幸"循環）の向上や、休暇取得といった取り組みを推進していくとともに、従業員と経営層、従業員同士のコミュニケーションを活性化させる施策に取り組んでいきます。

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めます。

- 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。

■ 主な施策紹介：ニッセイ職員版Well-being（3つの"幸"循環）の向上

一人ひとりのエンゲージメントを高め、ポテンシャルを最大限発揮するためには、仕事における充実感に加え、自身や家族の生活の質の向上や、心身ともに健康で充実感に満ちた状態であることが重要です。ニッセイ職員版のWell-beingを、「3つの"幸"循環」として設定し、「仕事」「暮らし」「心身」のそれぞれで幸せを感じながら、好循環を生み出せる状態の実現に向けた各種施策を実施していきます。

■ 主な施策紹介：従業員の声の収集・活用（意識実態調査の活用強化）

当社では、従業員の声を経営に生かすための取り組みとして、全従業員を対象に「意識実態調査」を実施しており、調査結果の経営層での共有や、部門・所属単位でのフィードバックを行い、会社全体での諸施策の検討につなげています。また、従業員エンゲージメントの向上等に向け、当調査の設問の中で、「ニッセイ職員版Well-being（3つの"幸"循環）」や、「仕事のやりがい」、「主体的な貢献意欲」に関わる設問について今中期経営期間中のスコア向上をKPIとして設定しています。

意識実態調査にてKPI設定している設問・スコア（2023年度実績）	
①3つの"幸"循環	3.3
②仕事のやりがい	3.4
③主体的な貢献意欲	3.8

※ 参考(2022年度実績)：①(2023年度より新設設問) ②3.4 ③4.0

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2024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（2023年度）

(名)

	内務職員	営業職員	合計
産前産後休暇	433	1,786	2,219
育児休業	599	1,807	2,406
看護休暇	72	471	543
育児短時間 フレックスタイム制	888	111	999
介護休業	12	153	165
介護休暇	51	124	175
介護短時間 フレックスタイム制	8	2	10

■ 主な施策紹介：コミュニケーションの活性化

従業員と経営層のコミュニケーション

若手職員の「意識向上」と「理念浸透」を図るべく、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意見交換の場として「部門版みらい会議」を年間約110回実施しており、延べ約950名が参加しました。



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

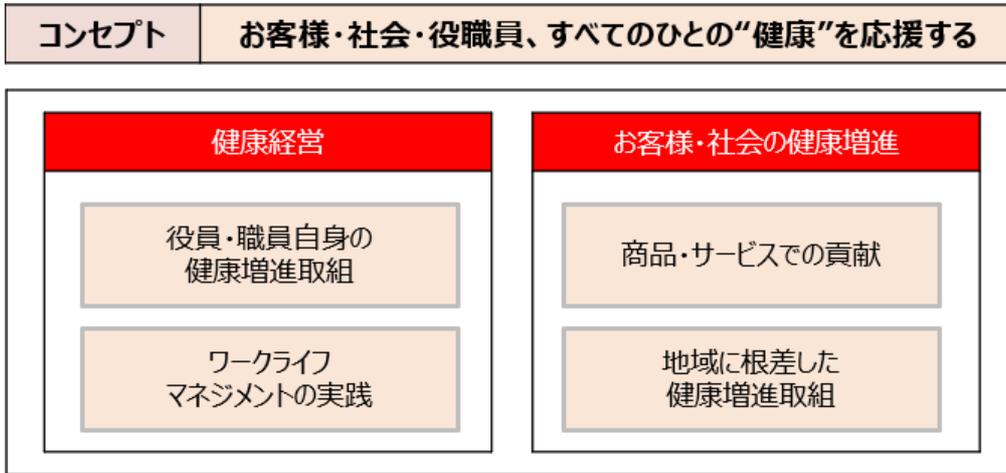
コロナ禍による大人数での集合機会の減少や働き方の変化を契機に、「違いを認め、高め合う」組織作りへ向けた所属内のコミュニケーション活性化を目的として、営業職員も含めた全従業員を対象に、「コミュニケーション4」を実施しています。

また、全国のエリア業務職同士をつないだ交流・連携の機会を作り、延べ約1,900名が参加するなど、所属を跨るタテ・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。

■ 主な施策紹介：健康経営

当社は、「お客様、社会、役員・職員、すべての人の"健康"を応援する」をコンセプトに、健康経営[®]※を推進しています。役員・職員向けの健康増進施策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。

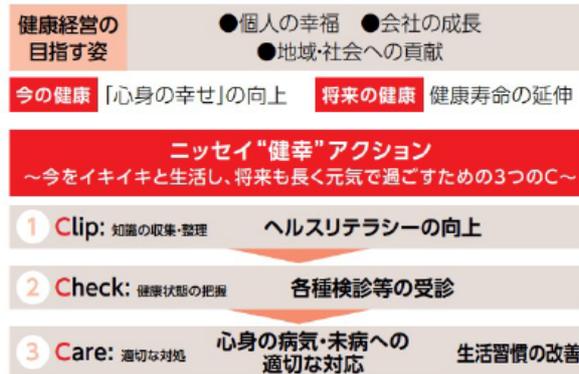
※「健康経営[®]」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



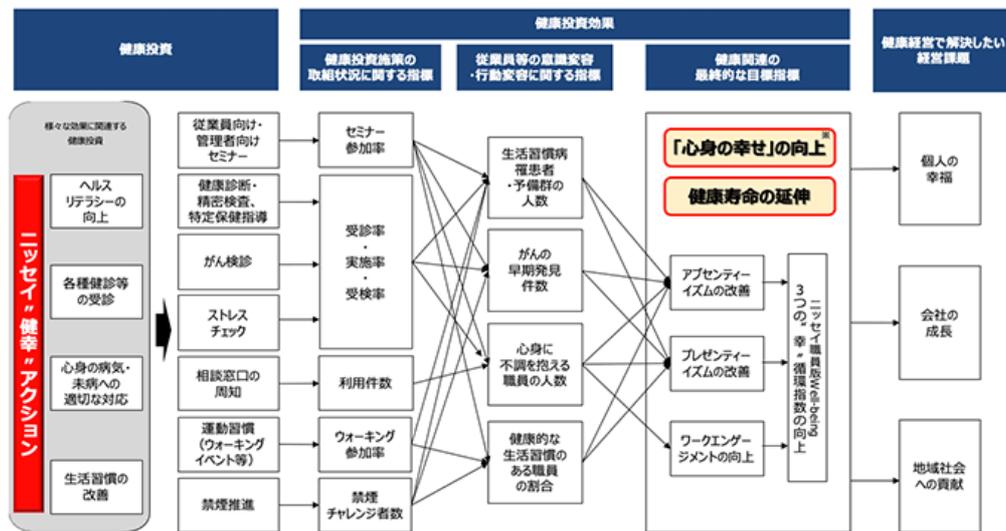
健康経営の目指す姿と主な取組

当社の健康経営は、「個人の幸福」「会社の成長」「地域・社会への貢献」を目指す姿として掲げています。

具体的には、全職員の「心身の幸せ」の向上と「健康寿命の延伸」に向けた一人ひとりの行動「ニッセイ"健幸(けんこう)"アクション」を推進するために、各種施策を実施しています。



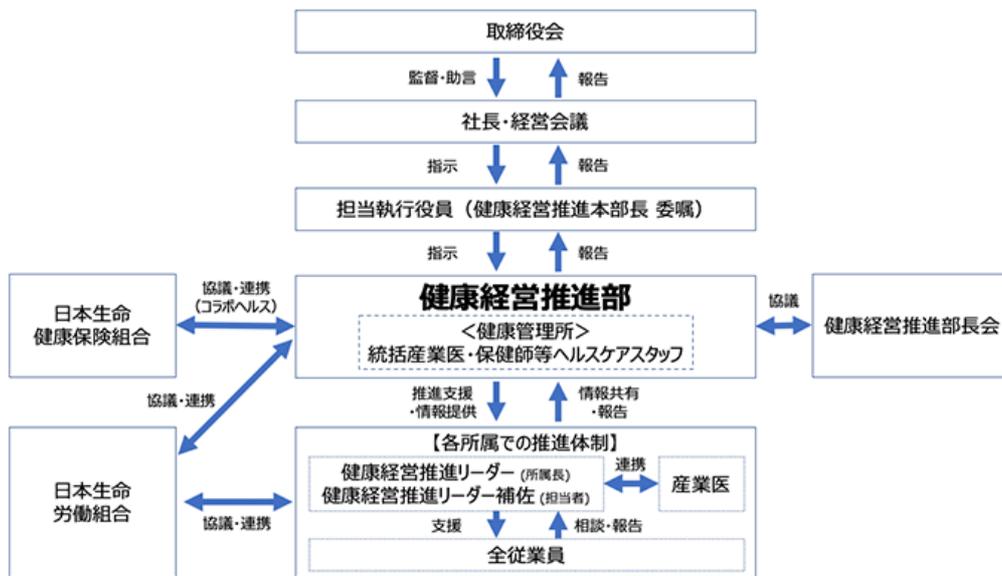
健康経営戦略マップ



※「心身の幸せ」の向上：「心の安らぎ・充実感」「活力に満ちた身体」によって感じる幸せの向上

※クリックで拡大表示できます

健康経営推進体制



※クリックで拡大表示できます

健康経営の推進に向けた主な取組

当社の健康経営に関する理念や取り組む意味合い等は、「健康経営レポート（2019年度発行）」を、2024年9月現在の取組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 [1271KB]

ヘルスリテラシーの向上

健康に関する学習機会の提供

- 全職員向けに、社内イントラネットや社内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・セミナーを実施しています。
- 管理者層向けに、管理者に求められる安全衛生・健康管理、ラインケア知識の向上のための研修を実施しています。

各種検診等の受診

がん検診の受診勧奨、受診しやすい環境整備

- がんの早期発見・早期治療に向けて、がん検診を受診しやすい環境整備を行い、受診勧奨を行っています。

具体取組

- 社内研修を通じて、がんについての理解促進とがん検診の重要性を周知
- 健康保険組合による婦人科がん検診費用補助
(2023年度 乳がん検診:約3.3万名、約1.8億円 子宮がん検診:約1.8万名、約0.9億円)
- 子宮頸がん検診バスの派遣 (2023年度:4,200名)
- 定期健康診断時に、大腸がん検査キットを40歳以上の職員へ提供

心身の病気・未病への適切な対応

セルフケアの推進

- 年に一度のストレスチェック時に、個人ごとの分析結果とセルフケアに関する学習動画を提供し、一人ひとりが自身のストレスに気づく機会を提供しています。
- 社内外の相談窓口を周知するポスターを全所属で掲示し、心身の健康面の心配ごと等を相談しやすい環境の整備と周知を行っています。

ラインケアの推進

- 管理者向けに、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います。
- 管理者は職場ごと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を実施しています。当社開発のストレスチェック集団分析サービス「SAAGAS (サーガス)」を活用し、詳細な実態把握と改善方針の策定に役立てています。

生活習慣の改善

運動習慣の改善に向けた取組

- スマートフォンアプリを活用した全社一斉のバーチャルウォーキングイベントを定期開催しています。
- 屋内でも可能な取組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」について、イベントツールを作成し、個人・所属単位での取組を推進しています。



ウォーキングイベントの参加者

食習慣の改善に向けた取組

- 「健康な食事・食環境」認証を取得している社内食堂で、健康メニュー「スマートミール」を日々提供しています。また、野菜の摂取を促進するイベント等、食生活の改善につながる体験型イベントを開催しています。
- 本社職員の健康データに基づいた食生活上の課題をテーマに、研修動画を作成し、食習慣の見直しと健康改善につながるアドバイスを実施しています。(2023年度は「脂質」、2024年度は「血糖」をテーマに実施)

禁煙習慣の改善に向けた取組

- 教材の提供等を通じた健康リスク、周囲への影響等に関する禁煙教育を実施しています。
- 全社において、敷地内全面禁煙を実施しています。また、就業時間内禁煙チャレンジ運営を段階的に導入し、2024年6月から全社で実施しています。
- 禁煙を促す取組として、健康保険組合による禁煙補助を実施しています。また、完全禁煙を目指すために、全社一斉での禁煙チャレンジ期間の設定（3カ月間）を行っています。禁煙チャレンジャーへの支援として、社内の健康管理所における禁煙外来を実施しています。



特定保健指導対象層等への生活習慣の改善に向けた取組

- 健康保険組合と協業し、定期健康診断の結果により指定された対象者への特定保健指導を推進しています。また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。
- 当社のヘルスケア事業の一環としてお客様へご提供している「糖尿病予防プログラム」等を社内での保健指導に活用しています。

労働災害の未然防止に向けた取組

- 労働災害の発生状況や傾向を分析し、衛生委員会において共有化し、未然防止に向けた取組を協議しています。また、多く発生している労働災害の事案について、社内イントラネットや職場掲示を通じた注意喚起を実施しています。



社外からの評価

- 健康経営優良法人2024（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2024（大規模法人部門 ホワイト500）」に8年連続で認定されました。



■ 人財価値向上"アクション"プロジェクト

人的資本の強化に向けては、積極的な"人への投資"に加えて、この投資の最大化に向けた取り組みも重要となってくると考えています。そのため、社長を座長とし、これまで全社横断で取り組んできた「人財価値向上プロジェクト」を、「人財価値向上"アクション"プロジェクト」へとバージョンアップしており、この枠組みを通じて、一人ひとりが自らの挑戦・成長に主体的に行動していくよう取り組みを進めていきます。

当プロジェクトにおいては、「エンゲージメント向上」・「キャリア自律」・「女性活躍推進」の3領域を中期経営計画期間中の重点取組と位置付けています。具体的には、「エンゲージメント向上」については、NASO^{*1}等を通じた研修機会・内容の充実、「キャリア自律」に向けては、職務公募による従業員の主体的な取り組みの活性化、「女性活躍推進」については、一人ひとりの状況に応じた職務・成長機会の提供などを実施しています。

加えて、これらの軸に沿った取り組みに関する所属毎の状況を可視化・得点化し、表彰する「人カチ"アクション"アワード」を実施し、実効的な施策となるよう、全社運動としての取り組みを進めていきます。

人財価値向上 "アクション"プロジェクト

NASO視聴人数	19,482名(2023年度)
NASO配信動画数	439本(2023年度末)
公募ポスト数	146ポスト(2023年度)
キャリア研修参加者数 ^{*2}	628名(2023年度)

*1: 社内eラーニング「ニッセイアフタースクールオンライン」

*2: 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

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)	
	2022年度末	2023年度末	2022年度	2023年度
内勤職員計	20,433	20,135	1,197	1,260
男子	6,357	6,191	284	290
女子	14,076	13,944	913	970
うち総合職	3,704	3,630	172	186
営業総合職	1,892	1,823	70	69
エリア総合職	1,532	1,564	71	58
エリア業務職	6,053	6,001	218	384
営業職員計	50,281	47,937	6,718	6,778
男子	216	201	0	0
女子	50,065	47,736	6,718	6,778
合計	70,714	68,072	7,915	8,038
男子	6,573	6,392	284	290
女子	64,141	61,680	7,631	7,748

(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。(2023年度末：879名、2022年度末：889名)

■ 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)	
	2022年度末	2023年度末	2022年度末	2023年度末
内勤職員計	45.4	45.4	13.8	14.3
男子	44.1	44.2	17.2	17.9
女子	45.9	46.0	12.3	12.7
うち総合職	41.6	41.5	18.8	18.7
営業総合職	39.9	39.9	17.0	16.9
エリア総合職	38.6	39.1	16.5	16.9
エリア業務職	41.5	41.4	14.1	13.9
営業職員計	45.7	46.2	10.5	11.0
男子	59.8	60.8	27.5	28.4
女子	45.6	46.1	10.5	10.9
合計	45.6	45.9	11.5	12.0
男子	44.6	44.7	17.5	18.2
女子	45.7	46.1	10.9	11.3

- (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。(2023年度末：879名、2022年度末：889名)

■ 内勤職員の平均給与(月額)

区分	2023年3月	2024年3月
内勤職員	333	339

[単位:千円]

- (注) 1. 平均給与月額は各年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)

区分	2023年3月	2024年3月
営業職員	277	288

[単位:千円]

- (注) 1. 平均給与月額は各年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 [>](#)

人的資本

従業員の企業年金における取組

当社では、従業員向けの企業年金として、規約型確定給付企業年金（以下、「当社DB」）と企業型の確定拠出年金（以下、「当社DC」）を実施しています。

■ 当社DBにおける取組

【日本版スチュワードシップ・コードの受け入れ】

当社DBでは、日本版スチュワードシップ・コードを受け入れており、委託先金融機関との対話等を通じて、投資先企業の持続的成長と当社DBの収益拡大を目指しています。

「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」についてはこちら [>](#)

【アセットオーナー・プリンシプルの受け入れ】

当社DBでは、アセットオーナー・プリンシプルを受け入れており、加入者等の最善の利益を勘案して、その資産を運用する責任を果たしてまいります。

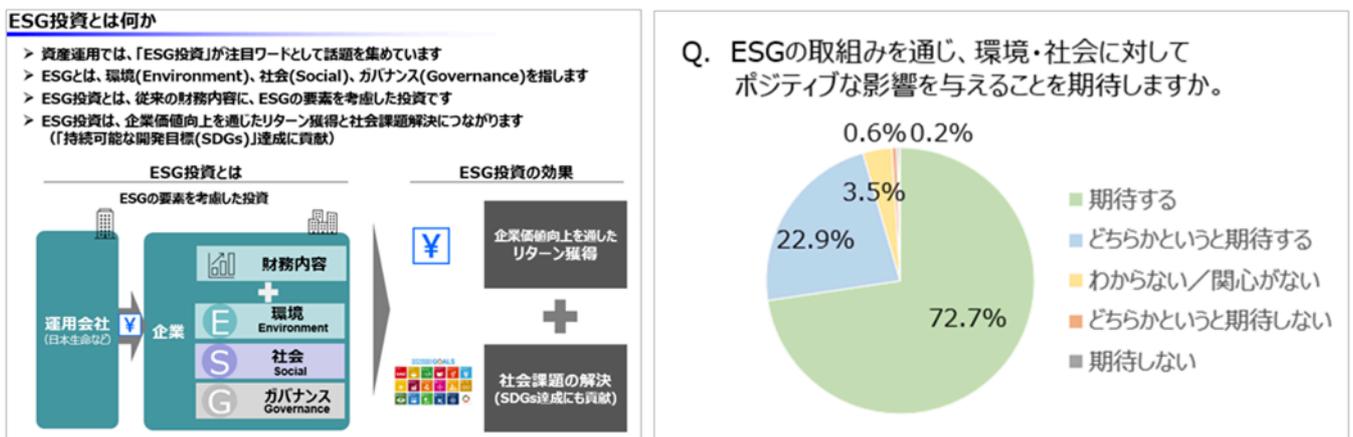
「規約型企業年金の運用におけるアセットオーナー・プリンシプルの取組方針」についてはこちら [>](#)

【従業員への情報開示】

DBは、事業主が資産の積立・資産運用を行い、加入者の退職金等を準備する制度であることを踏まえ、当社DBでは、運用状況、財政状況、委託先運用機関との対話状況等について、加入者へ年1回の情報開示を実施しています。

【加入者向けの研修・アンケート】

当社DBでは、加入者一人ひとりのサステナビリティ意識向上・理解浸透を図るため、年金制度や責任投融資に関する研修やアンケートを実施しています。



研修資料・アンケート結果（抜粋）

■ 当社DCにおける取組

【運用商品ラインアップの見直し】

DC（企業型）は、事業主が掛金を拠出し、その掛金を従業員が自ら運用して退職金等を準備する制度であることを踏まえ、当社DCでは、従業員の資産形成に資するため、定期的に運用商品ラインアップの見直し等を実施しています。

<直近行った運用商品ラインアップの見直し>

年度	見直し内容
2022	・責任投資関連の運用商品を追加
2023	・信託報酬（運用手数料）が高価なインデックス商品や運用実績不振のアクティブ商品を除外 ・信託報酬が低廉なインデックス商品やターゲット・デット・ファンドを追加

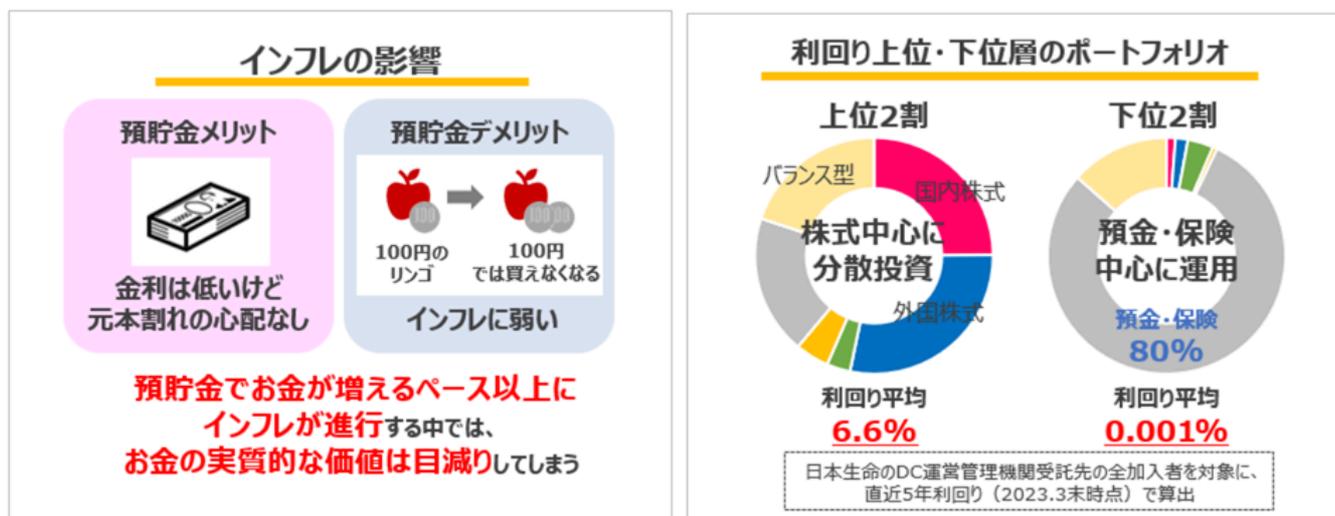
【継続的な投資教育】

当社DCでは、加入者がDC制度への理解を深め、資産運用に必要な知識を習得するために、継続的な投資教育を実施しています。

<投資教育のラインアップ（一例）>

対象	コンテンツ
未加入者・初心者	・資産運用の必要性や基礎知識 ・DCの仕組みや税制優遇、各運用商品の特徴 等
中・上級者	・直近のマーケット状況 ・当社DC加入者の利回り分布や利回り上位層のポートフォリオ 等
老齢給付金受取準備者	・老齢給付金の受取時期、受取方式と税制、請求手続き ・受取に備えたリスク低減 等

直近の投資教育では、元本確保型商品のインフレリスクを説明するとともに、加入者の利回り分布や利回り上位層・下位層のポートフォリオ比較について情報提供を行い、改めて加入者自身で運用状況を確認することを促進しています。



投資教育資料（抜粋）

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がることも「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ことも、「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、運用戦略と統合的で、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。

規約型企業年金の運用におけるアセットオーナー・プリンシプルの取組方針

2024年11月15日
日本生命保険相互会社

■ I. アセットオーナー・プリンシプルの受入れ

日本生命保険相互会社（以下「当社」）は、2024年9月19日に、アセットオーナー・プリンシプル（以下、「当プリンシプル」）を受け入れる旨を表明しており、引き続き、ご契約者の最善の利益を追求する中で、アセットオーナーとしての責任を果たしていくことに努めております。

また、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、最終受益者である加入者・受給者等（以下「加入者等」）に対する給付の支払いを将来にわたり確実にを行うため、資産運用に取り組んでいます。今般、当社規約型企業年金としても、当プリンシプルの趣旨に賛同し、受け入れることを表明するとともに、引き続き、加入者等の最善の利益を追求するなかで、アセットオーナーとしての責任を果たしていくことに努めてまいります。

<アセットオーナー・プリンシプルとは>

当プリンシプルは、2023年12月に公表された「資産運用立国実現プラン」の中で、アセットオーナーシップの改革のための取組の1つとして、策定が掲げられたものです。当プリンシプルでは、公的年金、共済組合、企業年金、保険会社、大学ファンド等のアセットオーナーが、受益者等の最善の利益を勘案して、その資産を運用する責任を果たしていくうえで有用と考えられる共通の諸原則が定められています。

■ II. 各原則への対応

原則1	アセットオーナーは、受益者等の最善の利益を勘案し、何のために運用を行うのかという運用目的を定め、適切な手続きに基づく意思決定の下、経済・金融環境等を踏まえつつ、運用目的に合った運用目標及び運用方針を定めるべきである。また、これらは状況変化に応じて適切に見直すべきである。
-----	---

当社規約型企業年金は、確定給付企業年金法等に基づき、運用の目的、運用目標、および基本ポートフォリオ等を定めた運用基本方針を策定しています。これに基づき、加入者等に対する給付の支払いを将来にわたり確実にを行うため、許容されるリスクの下で、必要とされる総合収益を長期的に確保することを目指し、資産運用に取り組んでいます。

この運用基本方針は、社会・経済・金融環境の変化や年金制度の改正等の動きも踏まえつつ、定期的な検証、見直し等を行っています。

また、運用基本方針や運用目標、基本ポートフォリオ等の策定および見直し等にあたっては、人事企画部が主計部・総合企画部と定期的に協議を実施し、運用コンサルティングを委託している株式会社ニッセイ基礎研究所の専門的意見を踏まえ決定する等、適切な手続きに基づく意思決定を行っています。なお、各所属の権限は、社内規程において明確化しています。

原則2	受益者等の最善の利益を追求する上では、アセットオーナーにおいて専門的知見に基づいて行動することが求められる。そこで、アセットオーナーは、原則1の運用目標・運用方針に照らして必要な人材確保などの体制整備を行い、その体制を適切に機能させるとともに、知見の補充・充実のために必要な場合には、外部知見の活用や外部委託を検討すべきである。
-----	--

当社規約型企業年金は、加入者等の最善の利益のため、原則1のとおり意思決定プロセスを整えるとともに、適切な人事ローテーションを通じて必要な人材確保に努める等の体制整備を行っています。また、株式会社ニッセイ基礎研究所へ運用コンサルティングを委託し、その専門的知見の活用も行っています。

原則3	<p>アセットオーナーは、運用目標の実現のため、運用方針に基づき、自己又は第三者ではなく受益者等の利益の観点から運用方法の選択を適切に行うほか、投資先の分散をはじめとするリスク管理を適切に行うべきである。特に、運用を金融機関等に委託する場合は、利益相反を適切に管理しつつ最適な運用委託先を選定するとともに、定期的な見直しを行うべきである。</p>
------------	---

当社規約型企業年金は、その資産運用において、直接に株式等を保有せずに運用機関に資産運用を委託しています。

運用機関や運用方法の選択、リスク管理、および利益相反の適切な管理にあたっては、原則1のとおり意思決定プロセスを整えるとともに、運用コンサルティングを委託している株式会社ニッセイ基礎研究所の専門的意見を踏まえ、客観的指標に基づく基本ポートフォリオの策定・見直し、運用機関の選定・モニタリング、運用実績の確認等を行っています（当社ホールセール部門・資産運用部門等から分離した意思決定プロセスを整備しています）。

原則4	<p>アセットオーナーは、ステークホルダーへの説明責任を果たすため、運用状況についての情報提供（「見える化」）を行い、ステークホルダーとの対話に役立てるべきである。</p>
------------	--

当社規約型企業年金は、運用状況、財政状況、委託先運用機関との対話状況等について、加入者へ年1回の情報開示を実施しています。また、加入者一人ひとりのサステナビリティ意識向上・理解浸透を図るため、年金制度やESG投融资に関する研修やアンケートを実施しています。

引き続き、運用状況等についての情報提供内容の充実に努めてまいります。

従業員の企業年金における取組み [▶](#)

原則5	<p>アセットオーナーは、受益者等のために運用目標の実現を図るに当たり、自ら又は運用委託先の行動を通じてステewardシップ活動を実施するなど、投資先企業の持続的成長に資するよう必要な工夫をすべきである。</p>
------------	--

当社規約型企業年金は、2022年7月11日に日本版ステewardシップ・コードを受け入れ、各原則に則って適切にステewardシップ活動に取り組んでいます。

規約型企業年金の運用におけるステewardシップ責任を果たすための方針 [▶](#)