



# 人的資本レポート

第一生命ホールディングス株式会社  
2024年9月

多様性を、力に変える



Dai-ichi Life  
Group

## 総論

### 1. グループ企業理念・パーパス

パーパス&バリューズ	4
事業概要	5
At a Glance	6

### 2. CEO／CHROメッセージ

CEOメッセージ	7
CHROメッセージ	9

### 3. 人財に対する考え方

「第一生命グループで働く人を考える」	11
各事業における事業戦略と人的資本	12

### 4. 経営戦略と人財戦略

第一生命グループの経営戦略	16
第一生命グループの人財戦略ストーリー	17
人財戦略におけるテーマ別KPI	18

## 各論

### 5. 人財獲得・人財育成

20	事業戦略と連動した人財獲得	21	IT&イノベーションリーダーシッププログラム (ITILP)	28
	外部人財の採用強化	22	生涯設計デザイナーの育成	29
	生涯設計デザイナーの役割と求める人財像	23	資産形成・承継・相続アドバイザーの育成	30
	良質な生涯設計デザイナーの採用に向けて	24	部門独自の人財育成   経理部門	31
	人財育成の全体像	25	グローバルリーダーシッププログラム (GLP)	32
	グローバル人財育成	26	海外グループ会社の人財育成に向けた取組み	33
	DX人財育成	27	基幹職を対象とする主要な研修	34

### 6. 人事制度・報酬制度

37	人財戦略を支える制度	38	人事評価制度	41
	国内・グローバルタレントマネジメントプログラム	39	全従業員向け株式報酬制度	42
	国内タレントマネジメントプログラム	40		

### 7. 活躍機会

43	グローバル・ジョブポスティング	44	女性活躍推進	49
	国内向けキャリア形成支援制度	45	障がい者の活躍推進	50
	Myキャリア制度	46	LGBTQフレンドリー	51
	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンステートメント	47	DE&Iの浸透に向けて	52
	男女間賃金格差の解消に向けた取組み	48	DE&I推進担当者メッセージ	53

### 8. 風土・Well-being

54	エンゲージメントの状況	55	福利厚生   ベネフィット・ステーション	62
	エンゲージメント向上に向けた取組み	56	健康経営の取組方針・推進体制	63
	海外グループ会社のエンゲージメント向上取組みと実績	57	健康経営の推進	64
	柔軟な働き方の推進	58	健康経営の推進に向けた取組み	65
	育児と仕事の両立支援制度の充実	59	海外グループ会社の健康経営に向けた取組み	66
	男性育児休業の取得推進	60	外部からの評価・表彰	67
	その他の両立支援制度	61		

### 9. グループHRガバナンス

68	グループ経営管理体制	69	社外人財の役員登用	71
	グループ各社へのHRガバナンス	70	海外グループ会社へのHRガバナンス	72

## データ集

73

# Introduction

## —— 総論 ——

1. グループ企業理念・パーパス
2. CEO／CHROメッセージ
3. 人財に対する考え方
4. 経営戦略と人財戦略



第一生命グループは、1902年に日本で創業し、アジア・パシフィック、北米等グローバルに事業を展開しています。環境が変化し、価値観が多様化する中で、第一生命グループが目指す新たな未来への指針としてPurpose（グループの社会における存在意義）とValues（大切にしている価値観）を2024年4月に策定しました。

## Purpose

グループの社会における存在意義

**共に歩み、未来をひらく**

**多様な幸せと希望に満ちた世界へ**

Partnering with you to build a brighter and more secure future

## Values

大切にしている価値観

**いちばん、  
人を考える**

**We care**

私たちは、お客さま、地域・社会、株主・投資家、お取引先、従業員など、企業活動を通じて関わるあらゆる「人」のことを誰よりも真剣に考えます。

**まっすぐに、  
最良を追求する**

**We do what's right**

私たちは、お客さまや社会にとっての「最良」を常に誠実に追い求めます。

**まっさきに、  
変革を実現する**

**We innovate**

私たちは、スピード感をもって自ら変革し続けます。

## Brand Message

Purposeを端的に表した  
コミュニケーションメッセージ

**一生涯のパートナー**  
By your side, for life

国内外10か国に事業展開するグローバル保険グループ



企業価値

時価総額 **3.7兆円**      グループEV **8.8兆円**

株主総利回り (TSR) **+64%**  
(2022年3月末～2024年3月末)

グループ資産

連結総資産 **67.5兆円**      連結純資産 **3.8兆円**

業界をリードするESG評価

DJSI

Dow Jones Sustainability Asia Pacific Indexの構成銘柄に選定

※記載のある場合を除き、2023年度末時点の数値を掲載しています

事業セグメント・グループ会社

国内保険事業



海外保険事業



非保険事業



グループ従業員数

約**60,000**名

国内外の保険事業を中心に、  
資産運用、福利厚生事業を展開

うち海外保険事業に係る従業員

約**9,800**名

北米、豪州、東南アジア等  
海外拠点は10か国に展開

生涯設計デザイナー数

約**34,000**名

お客さまにWell-beingを届ける  
豊富な人財

海外生保事業進出国

**9**か国

次世代グローバル  
経営リーダー候補者数

**314**名

グローバルな経営体制を担う  
豊富な人財

女性管理職比率

**29.6%**

目標：2030年までに役員及び  
組織長に占める女性比率30%

エンゲージメント総合スコア

**65**

前年度より1ポイント上昇

社員教育投資額

約**8.8**億円

前年度より3.6億円増加見込み

キャリア採用比率

**42%**

2023年度の基幹職採用に占める  
キャリア採用者の割合





## 多様性に満ちた、人財のサファリパークへ

### 一人財こそが会社を強くする

私が2023年4月にグループCEOに就任した際、2030年度に当社グループが目指す姿として、「日本の保険業界の未来をリードする存在」に加え、「グローバルトップティアに伍する保険グループ」を掲げました。当社グループを取り巻く昨今の経営環境は、お客さまニーズの多様化に加え、コロナ禍以降の急速なデジタル化など目まぐるしいスピードで変化しており、従来の生命保険業を続けているだけでは、特に国内においては持続的な成長が難しくなっているのが現状です。そのような中で当社が狭義の保険会社から脱却し、生命保険の領域を超えてお客さまの生活をあらゆる面でサポートする社会インフラのような企業になること、即ち「保険サービス業」への進化を実現することが、当社グループの持続的な成長には不可欠であり、お客さまから期待されている姿だと考えています。

2024年4月から開始した中期経営計画では、当社グループが優先的に取り組む重要課題として4つのコア・マテリアリティを定めました。そのうち、Proactive Governance and Engagement（経営基盤の強化と社員・多様なステークホルダーとの積極的な向き合い）において、人財の多様性向上や働きがいの創出について、目指す水準を明確化しています。

人財こそが会社を強くする最も重要な経営基盤であり、目標の実現に向けて、多様な個性を活かし、世界中の当社グループの仲間が能力を最大限に発揮し、高めていける組織づくりに取り組んでいきたいと考えています。



### 一人財のサファリパークを目指してー

当社グループが掲げる大きな目標を達成するための原動力は、社員一人ひとりの力です。

私は、理想の会社組織のあり方として、「人財のサファリパーク」のような状態を創り上げたいと思っています。これは多様性にあふれる人財が自由にアイデアを出し、創造的な仕事を行える環境が生産性の向上につながるという考え方に基づいています。これまでの殻を破り、「オープン・多様性・アニマルスピリット」が備わった組織となり、社員一人ひとりが自由闊達でいきいきと、自信と誇りを持って働いている状態を目指したいと考えています。

保険サービス業への進化に向けて、海外・デジタル・新規事業と当社グループの事業領域はますます拡大しています。こうした中、スピード感を持って目標を実現するためには、多様な人財が個々の創造性を最大限に発揮できるような企業風土をつくり上げることが大切だと感じています。フラットで自由闊達な風土のもと、社員一人ひとりが自らの成長を実感できる、働くことに満足と喜びを持てる企業風土の実現は、挑戦と変革を実現するための土台であり、当社グループの持続的な企業価値向上にとって不可欠です。当社グループの多様性にあふれる従業員が互いを尊重し、高めあい、果敢に挑戦できる組織づくりを通じて、すべてのステークホルダーに対して持続的に価値を提供できるグループを目指していきます。

第一生命ホールディングス株式会社  
代表取締役社長CEO

菊田 徹也



## 多様な人財が可能性を最大限に発揮し、挑戦と変革を実現する

### 一人的資本レポートの発行にあたって

2024年4月にCHROに就任しました沼田です。今般、当社として初めてとなる人的資本レポートを発表しました。これまでも統合報告書をはじめとする発行物において、当社グループの人財戦略や人事施策に関する情報を発信してきましたが、本レポートは当社グループの人的資本に対する想いと取組みを網羅的・体系的に整理したものです。

100年以上にわたり、生命保険事業を中心とする目に見えない商品やサービスを提供してきた当社グループにとって、人財は常に最も重要な経営資源としてグループの発展を支えてきました。これは事業環境が複雑に変化する現代であっても少しも変わることはなく、人財こそが経営戦略を遂行し、当社のパーパスを実現していく推進力そのものであると考えています。企業の競争優位性の源泉は人財であるという認識が浸透し、サステナビリティに根差した経営がグローバルに求められる現代の環境下では、人的資本に対する取組み状況を可視化することは自然であり必然であると考えます。経営戦略と人財戦略がどのように連動しているのか、当社グループの人財の強みや特色はどういった点にあるのかといったことをステークホルダーの方々にわかりやすくご説明し、当社の事業戦略実現に向けた人財面からの取組みをより深く知って頂きたいとの思いから今回のレポート発表に至りました。



### —多様性を、力に変える—

今年度から新たなグループ中期経営計画が始まりましたが、これにあわせて人財戦略も刷新し、キーメッセージを「多様な人財が可能性を最大限に発揮し、挑戦と変革を実現する」と決めました。これは、当社グループが2030年度に目指す姿である「日本の保険業界の未来をリードする存在」、「グローバルトップティアに伍する保険グループ」を実現するための強いコミットメントを表しています。新たな人財戦略は、人財獲得・人財育成、人事制度・報酬制度、活躍機会、風土・Well-being、グループHRガバナンスの5つの柱で構成されています。

人財戦略を推進するうえで最も重要な点は、従業員一人ひとりの多様性をいかにして組織の力に変えていくかにあります。多様性とは、女性活躍等のジェンダーダイバーシティだけでなく、多様な働き方の推進や、グループ外出身者の積極的な採用等、非常に多義的な概念だと捉えています。「組織知」の多様化を通じて、変化に柔軟に適応するしなやかな組織作りが成長の土台となります。

また、多様性を原動力として新たな価値を生み出すためには、従業員の可能性を最大限に引き出すことが必要です。当社では、事業戦略実現の視点から各施策を展開するだけでなく、従業員の想い、価値観に寄り添った選択を後押しする制度を整備しています。5つの柱に基づく人財戦略の着実な実践を通じて、多様性を力に変えて、当社グループの成長につなげていきます。

第一生命ホールディングス株式会社  
執行役員 Chief Human Resources Officer

沼田 陽太郎

事業環境が複雑に変化するなか、経営戦略を遂行し、当社のパーパスを実現していく推進力となるのが人財です。当社グループでは、Employee Philosophy Statement「第一生命グループで働く人を考える」を策定し、「一生涯のパートナー」として働く私たちが大切にしてきた想いをグループ各社と共有しています。すべての社員が生き生きと個性を発揮し活躍できる世界の実現、そして企業価値の更なる向上に向け、人財の育成や戦略的な人財配置、多様な人財が最大限に活躍できる組織風土の醸成に取り組んでいます。

## 第一生命グループで働く人を考える

成長は、自分ひとりで成し遂げるものではありません。  
私たちの100年を超える歴史と経験が教えてくれるように  
成長とは、多くの仲間とのつながりの中で生まれるもの。

第一生命グループは、あなたのパートナーとして  
共に成長し、皆で高め合い、互いに成功を支援し

今も、そしてこれからもすべての人々の幸せを守り、高めます。  
あなたがグループのどこにいても、そしてグループのどこへ行っても  
私たちは共に歩み、皆ですべての社員が生き生きと個性を発揮し  
活躍できる世界 (World of Opportunities) の扉を開いていきます。

## 事業オーナーインタビュー

### 国内保障事業

#### —お客さま一人ひとりに最適な保障をお届けすることで、顧客価値・社会価値を創造—

人々のライフスタイルや価値観、消費行動等は多様化していく中、私たちは市場全体を包括的に捉えるのではなく、お客さまが抱える課題やニーズを踏まえたパーソナライズな価値をお届けしていくことが重要であると考えています。国内保障事業では、お客さまにとって最適な商品・サービスをお届けするために、「お客さま」を起点としたマーケットインの発想で、グループの保険商品開発やチャンネル戦略をより一層磨き込んでいきます。また、お客さま一人ひとりが抱えるプロテクションギャップの解消に向けた最適解を追求するとともに、人生100年時代に相応しい「保障」と「資産形成・承継」の一体的な価値提供によって、お客さまのありたい人生の実現に向けたライフデザインを協創し、生命保険会社としての社会的役割を果たしていくことにより、「一生涯のパートナー」を体現していきます。

#### —お客さまの多様な課題・ニーズに、グループの多様な人財でお応えしていく—

第一生命では、約3.4万名の「生涯設計デザイナー」がお客さま一人ひとりに寄り添ったコンサルティング活動を日々担っていますが、これまで以上に高品質なコンサルティングをお届けできるよう、入社後の教育体系や給与制度を抜本的に見直しました。金融リテラシーをはじめとしたさまざまな教育・研修機会を提供し、オンライン研修も活用しながらOJT、Off-JT両面での人財育成を強化しています。また、非対面サービス拡大や生成AIの発展等、今後益々デジタル化が加速していく中、グループにおけるDX推進、デジタルマーケティングのレベルアップ等、ビジネスプロセスの変革を推進できるDX人財の育成にも注力しています。さらには、お客さまの多様な課題やニーズを理解した上で業務運営を行うには、個人保障や団体保障、代理店チャンネル等、グループの多様な顧客接点や職務を経験することによる幅広いキャリア展開も重要だと考えています。本人のキャリア志向を重視しながら、視野の拡大と専門性を高めていくことで、グループの多様なポジションで活躍できる人財の育成に貢献していきます。

**合田 真**

国内保障事業オーナー 常務執行役員





### 事業オーナーインタビュー 資産形成・承継事業

#### ー保障と資産形成・承継の両面からのコンサルティングでお客様のFinancial Well-being向上に貢献ー

生命保険事業は、家計資産の棄損リスクを下支える役割（保障）に加え、将来の家計資産を形成する役割（貯蓄）も担うという点で、「家計の安定的な資産形成」に総合的に貢献できる事業であると考えています。当社グループは、保険商品にとどまらず、お客様の抱える課題解決に資する手段を提供する「保険サービス業」への変革に向け、資産形成・承継領域からも取り組みを行っています。

当社グループでは保障と資産形成・承継の両面からのコンサルティングを担う専門人材を「資産形成・承継・相続アドバイザー」と位置付け、その体制拡大に向け教育研修制度を展開しています。また、生涯設計デザイナーとの連携を密にしながら相互に補完しあうことで、生涯設計デザイナーの資産形成・承継に係る知識向上とお客様へのコンサルティング提案機会の増加にも貢献しています。

#### ーお客様への最適なソリューション提供につながる資産運用を支える人材の育成や確保ー

当社グループの生命保険会社では、お客様よりお預かりした、国内で50兆円にせまる保険料等を運用しています。資産運用の高度化に資する人的資本の拡充に向けては、新卒採用時における専門人材採用コースの設置や積極的な中途採用、幅広いアセットクラスで運用を行う当社グループのケイパビリティ及び出資先のネットワーク等を活かした人事ローテーション、海外留学・トレーニーの活用等、採用から育成にわたり幅広く体制を整備しています。また、資産運用領域で培った専門性はグループの事業を推進する上では欠かせず、アセットマネジメント・新規事業領域におけるM&A等、グループ全体の事業推進へも貢献しています。

飯田 貴史

資産形成・承継事業オーナー 常務執行役員

## 事業オーナーインタビュー

### 海外生保事業

#### —世界のお客さまの多様な幸せの実現と、各国の保険事業の発展に貢献—

当社の海外事業の歴史は2007年のベトナム進出から始まり、米・豪等の先進国の安定市場、アジアパシフィック地域のインド等の成長市場、長期的な拡大が見込めるアーリー市場と、事業段階の異なる市場にバランスよく進出してきました。この結果、前中期経営計画の3年間で、海外のお客さま数は3,700万人を超え、各国保険事業の浸透・発展に貢献するとともに、グループ修正利益に占める海外事業の割合も3割まで成長しました。今後も各社とともに、各国のお客さまの多様な幸せの実現に向けて取り組み、今中期経営計画末の2026年度に修正利益1,600億円、グループ全体での占率を4割まで拡大させることを目標としています。

#### —当社グループが求めるグローバル人材像—

海外事業を取り巻く環境は、国際・各国規制、デジタル化の加速を通じた消費者行動の変化、気候変動対応、地政学・人権リスク対応等、変化が極めて激しく将来の見通しが難しい状況にあります。こうした環境変化に強い体制を構築するため、「多種多様な人材を巻き込み束ねていく牽引力」や「CXOの専門領域の知識・業務経験」をもつ経営・専門人材を多数登用・育成することが必要です。現在、当社では外部専門人材のCXOへの登用や、海外グループ会社CEO経験者の当社役員への登用等の取組みを積極化させています。育成面では、国内外の全グループ従業員に、活躍機会を幅広く提供するように取り組んでいます。国内ではMyキャリアという公募制の人財登用制度や短期の海外トレーニー派遣制度があり、これらを活用して海外派遣の機会を得る若手が増えています。この他、国を越えてグループ会社間で人材を登用する制度の活用を推進するとともに、短期の海外トレーニー派遣の対象者を海外グループ会社に拡大することも進めています。

山口 仁史

海外生保事業オーナー 代表取締役専務執行役員





## 事業オーナーインタビュー 新規事業

### — 保険業から「保険サービス業」への変革 —

お客さまの多様なニーズにマッチした「一生涯のパートナー」であるためには、保険だけでなく様々なサービスを通じてお客さまのWell-being実現に貢献することが必要です。日本国内では、人口減少・少子高齢化の加速、価値観の多様化・細分化等社会環境が変化し続けており、生命保険は成熟産業と認識していますが、一方で労働市場の逼迫やデジタル技術の急速な進化等はビジネスチャンスでもあると考えています。

当社グループが持続的に社会に貢献し、成長を実現するために、従来の生命保険業を超えた「『保険サービス業』への変革」が必要であり、新たな事業への取組みが不可欠です。新規事業には非常に多くの選択肢がありますが、既存事業との親和性や社会課題の解決、当社グループの目指す姿との整合性等様々な視点をもとに、既存の枠組みにとらわれず、何がお客さまに喜ばれ、必要とされるのかを考え抜いて取り組みたいです。

### — 新たなビジネスに果敢に挑戦するために —

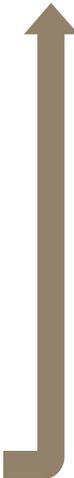
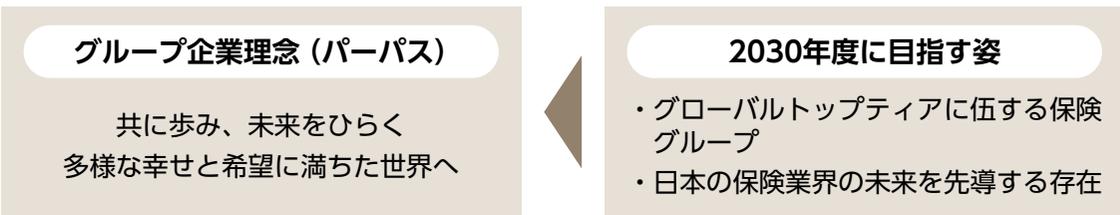
グループの主軸事業である保険以外の領域へ進出するためには、変化を好機と捉えて果敢に挑戦するマインドセットが求められます。また、金融知識に限らず様々な情報を幅広く収集する姿勢も大切です。

新規事業領域では、社内公募制度等を通して集まった多様なメンバーが、日々新たなビジネスを検討しています。また、未経験の事業領域の検討にあたり、内部人材のスキルやマインドセットをシフトするだけでなく、他業種からの中途採用を通じて、グループ外から知見・ノウハウを積極的に吸収しています。多様なバックグラウンドを持つ人材が共に学び合い、共に成長する風土が、新規事業を支える礎であると考えています。

甲斐 章文

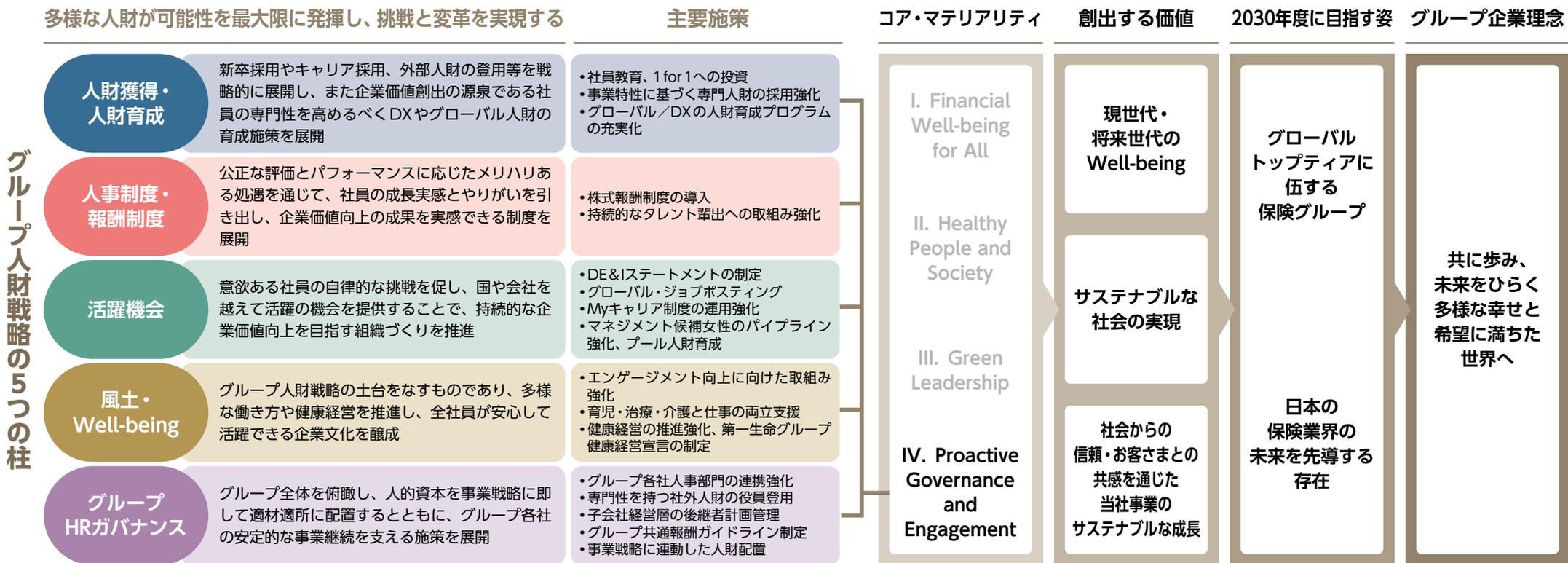
新規事業オーナー 執行役員

当社グループが目指す世界は、多様な幸せと希望に満ちた世界です。豊富で多様な人財、強固なお客さま基盤・財務資本といった強みをベースに、優先課題（コア・マテリアリティ）に基づく事業の実践を通じて社会価値と経済価値を創出していくことで、当社グループの持続的な成長とともに、目指す世界を実現していきます。



変化の激しい環境の中、当社グループが成長を遂げるための原動力は人財であり、社員一人ひとりの多様性と専門性こそが最も重要な経営資源であるとの考えのもと、グループ人財戦略の5つの柱に基づく施策を推進してまいります。グループ人財戦略を推進することで、コア・マテリアリティの一つである Proactive Governance and Engagementの強化を通じた企業価値向上を実現します。

## グループ人財戦略キーマッセージ



## 人財獲得・人財育成

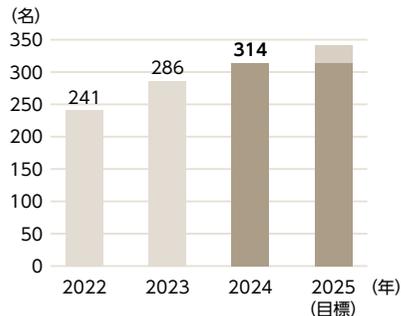
DXコア人財数<sup>※2</sup>

2025年 目標850名



## 人事制度・報酬制度

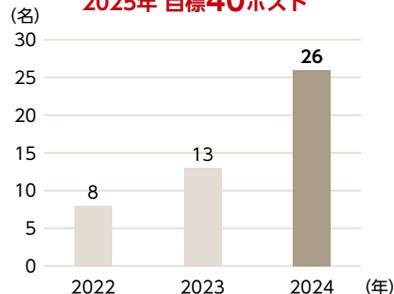
次世代グローバル経営リーダー候補者数



## 活躍機会

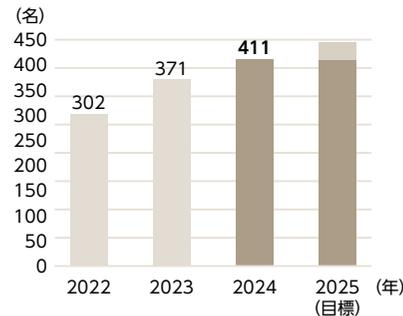
グローバル・ジョブポストング公募職務数(累計)

2025年 目標40ポスト



## 活躍機会

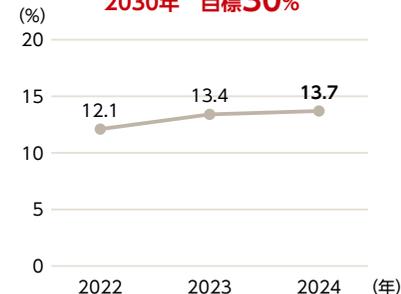
Myキャリア制度応募者数



## 活躍機会

女性役員比率<sup>※3</sup>

2030年 目標30%



## 活躍機会

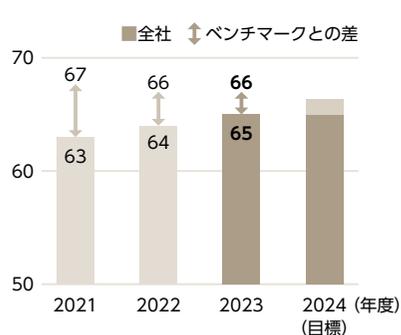
女性組織長比率<sup>※4</sup>

2030年 目標30%



## 風土・Well-being

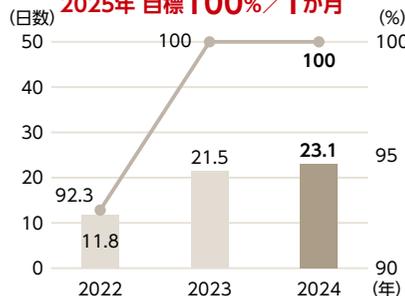
エンゲージメント総合スコア



## 風土・Well-being

男性育休取得率/平均日数<sup>※5</sup>

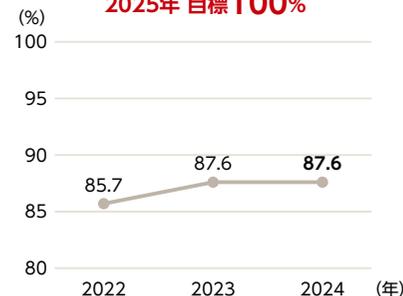
2025年 目標100%/1か月



## 風土・Well-being

2次健診受診率

2025年 目標100%



## グループHRガバナンス

人財シフト(自然減含む)

2025年 目標約2,600名



※1 2024年までの実績値は、全て各年の4月時点のもの。(除くエンゲージメント総合スコア)

※2 2024年度より、DX人財育成プログラムの抜本的な改革を実施。2024年4月時点の実績は、旧来のDX人財育成の定義に基づくもの。

※3 当社は、国内生保3社の合計

※4 当社及び第一生命の合計

※5 当社及び国内生保3社(第一生命、第一フロンティア生命、ネオファースト生命)の管理職のなかでも組織の長であるライン部長、ラインマネージャー級の職位の合計

※6 ※3、※5及びグローバル・ジョブポストング公募職務数以外は、当社、国内生保3社の合計

# Our Five Pillars

—— 各論 ——

5. 人財獲得・人財育成
6. 人事制度・報酬制度
7. 活躍機会
8. 風土・Well-being
9. グループHRガバナンス



# 5

## 人財獲得・人財育成

---

## 当社グループの事業展開を支える人財の獲得

当社グループには、個人・法人・代理店向けの営業、保険の引受査定や保険金の支払い等を担うアンダーライティング、IT・デジタル、保険数理に基づく商品の開発や財務・会計、お客さまからお預かりした保険料を基に機関投資家として様々な投資を行う資産運用、海外事業やDX、CX等、多岐にわたる業務分野が存在します。当社グループが持続的な成長を実現するためには、事業戦略を機動的に反映した採用戦略を展開し、多様かつ高い専門性を有する人財の確保が必要不可欠であり、異なるスキルやバックグラウンドを持った一人ひとりの社員が、当社の持続的な成長を支える最大の強みとなります。

## 新卒コース別採用

2025年4月入社採用から、グループの中核企業である第一生命保険の基幹職採用区分に「資産運用」「海外」「会計・税務」コースを新たに加えました。また、グループのDX実現を中心となって支える人財採用を目的として、従来のIT・システムコースを改称し、「IT・デジタル」コースを新たに開設しました。事業領域の拡大と深化を見据えて、高度な専門性を備えた人財を早期に確保するための採用基盤を整備するとともに、本人の志向に沿ったキャリア形成を支援する取組みを進めています。

## 採用の全体像

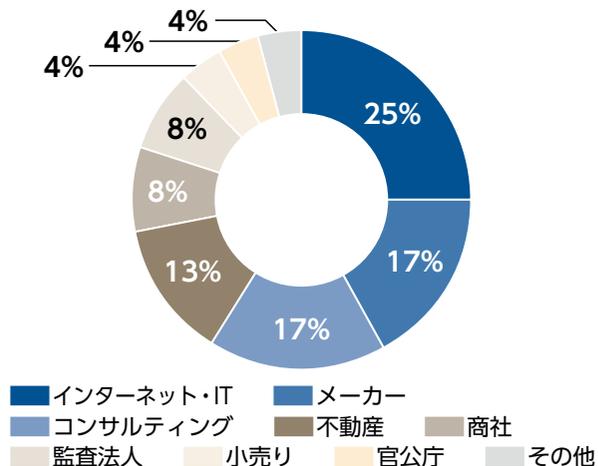
基幹職	様々なフィールドで多様なキャリアを積み、自身の能力や視野、マネジメントの領域を拡げキャリアアップを目指す職種
機関経営職	当社グループの中核事業である国内リテール事業を牽引し、営業オフィス経営のプロフェッショナルを目指していく職種
ライフプロフェッショナル職	主に企業や官公庁で働くお客さまを対象に、お客さま一人ひとりに最適な「生涯設計」のご提案を担う、高いコンサルティング能力を備えた金融のスペシャリストを目指す職種
生涯設計デザイナー	第一生命保険の専属営業職員チャンネルとして、生命保険を中心とする幅広い商品・サービスを提供する職種

オープンコース	スペシャリティコース	アクチュアリーコース	クオンツ&データサイエンティストコース	建築・設計コース	IT・デジタルコース
		資産運用コース	海外コース	会計・税務コース	法務コース

## 多様な優秀人財の採用

狭義の保険業から保険サービス業への変革を実現するためには、多様かつ高い専門性を有する人財が必要不可欠であり、キャリア採用に力を入れて取り組んでいます。2023年度の基幹職採用に占めるキャリア採用者比率は42%であり、グループ外の知見を取り込むと共に、人財の多様化により更なるイノベーションの実現を目指します。

## 出身業界比率（金融業界以外）



前職では、監査法人のコンサルティング部門にて、企業の財務・管理会計や情報開示の高度化支援に携わっていました。その中で、支援する側から一歩進んで、企業の中でサステナビリティ経営を実行する立場に立ちたいという思いが次第に強まりました。特に金融機関であれば、事業会社として自社のサステナビリティに取り組むだけでなく、金融機関として投融資先のサステナビリティにも貢献できる点に大きな魅力を感じました。その中でも、GFANZ<sup>\*1</sup>等のグローバルな活動に積極的に取り組む第一生命でぜひ働いてみたいと思いました。

新卒で入社した会社が日系金融機関だったのですが、そのイメージから当社も少し堅苦しくないだろうか、キャリア採用者が馴染めるだろうか、という若干の心配はしていました。しかし、実際に入社してみると、想像以上に柔軟でフラットな組織で驚きました。私以外にも多くの外部からの採用者が様々なポジションで活躍しており、新卒採用・キャリア採用分け隔てなく協力的な環境で働けることに、日々大きなやりがいを感じています。

入社後すぐに、2024年度の新中期経営計画の策定に関与する機会があり、それが特に印象深い経験です。コンサルタント時代に、サステナビリティ要素を経営計画に反映する支援を行ってきましたが、支援と自らの手で実行することは全く異なり、その難しさを実感しました。しかし同時に、関係部署の協力を得ながらサステナビリティの計画や施策を具体化するプロセスに直接携わることで、自分のキャリアが大きく広がったとも感じています。

今後は、これまでのキャリアで培った知識と経験を最大限に活かし、当社においてサステナビリティ経営のさらなる実現に向けて挑戦を続けていきたいと考えています。

<sup>\*</sup>1 Glasgow Financial Alliance for Net Zeroの略。持続可能な社会の実現に向け、気候変動への対応を重要な経営課題として認識しており、ネットゼロを掲げる金融機関の世界最大の連合体



間宮 薫

第一生命ホールディングス サステナビリティユニット  
サステナビリティ企画グループ ラインマネジャー

## 生涯設計デザイナーの役割

第一生命保険の営業職員チャンネルを「生涯設計デザイナー」と呼称しています。生涯設計デザイナーは、お客さまの「一生涯のパートナー」となり、お客さまの大切な暮らしを支えていく役割を担っています。当社グループが提供する「生涯設計プラン」に基づき、お客さまの収入や支出の状況を踏まえながら、将来のリスクとそれらの大きさを把握し、生命保険による万が一の「保障」の領域に加え、「資産形成・承継」等幅広い商品・サービスを提供することで、お客さまにとって真に必要な備えのコンサルティングを行っています。約3.4万名の生涯設計デザイナーが、日本全国のお客さまへ安心をお届けするために日々活動をしています。

## 生涯設計デザイナーに求める人財像

人々の価値観やニーズが多様化する中で、当社がお客さまから選ばれ続ける存在となるためには、「安心」という万一の備えだけでなく、日々のお客さま体験（CX）を通じて「幸せ」（Well-being）をお届けすることが必要です。第一生命では、生涯設計デザイナーに求める人財像として、対人感受性、高潔性、スキル・リテラシーを掲げています。「一生涯のパートナー」を体現する存在として、お客さまの気持ちに寄り添い、お客さまがどのような接し方を望んでいるのか考え、実行できる生涯設計デザイナーの採用と育成に、これからも取り組んでまいります。



### 対人感受性

日々の訪問・募集活動の中で、お客さまのニーズを察知したり、困りごとに気付くことができる等、人と人のつながりを構築できる能力

### 高潔性

コンプライアンス（法令遵守）はもちろん、自分本位ではなく、お客さまの幸せを最優先に考えて行動できること

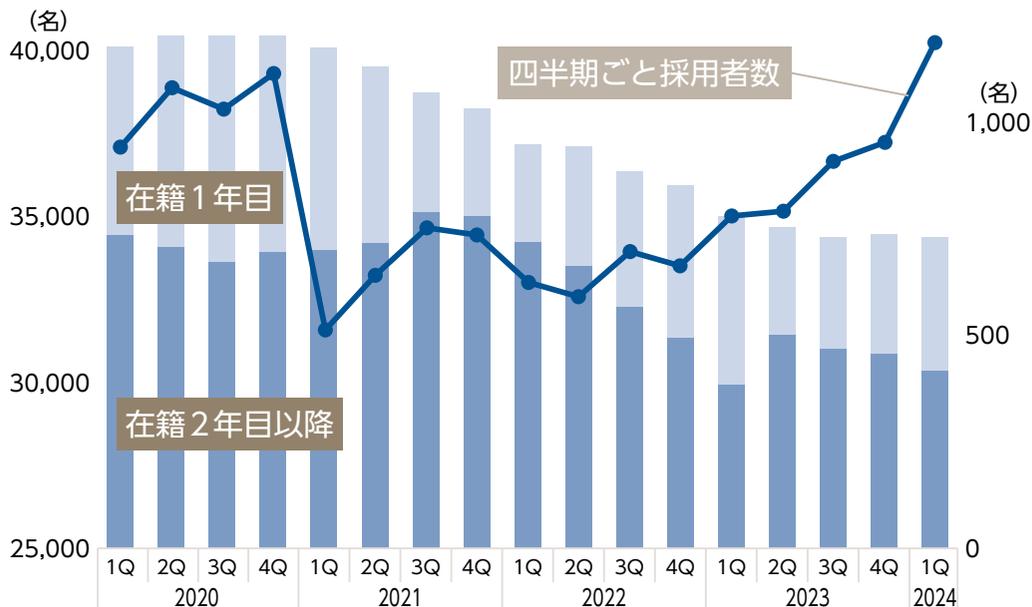


### スキル・リテラシー

生命保険や金融をはじめとして、マーケットの動向、担当エリアや地域社会への理解

## 採用プロセスの刷新

第一生命保険では、2022年度より、生涯設計デザイナーの採用・育成体制を刷新しました。新たな制度のもとでは、離職率の更なる改善に向けて、安定的かつ高水準な給与体系を導入し、採用数に上限を設定したうえで、生涯設計デザイナーとしての適性を従来以上に厳格に見極める運営としています。入社タイミングも各月から四半期ごとへ変更し、選考期間を長期化することで、生涯設計デザイナーとしての適性を判断しています。新たな採用運営も徐々に定着しており、計画通りの採用数が確保できています。



## 優良人材の確保に向けて

### 入社基準

新たな生涯設計デザイナーの採用選考にあたっては、SPIの受験を必須としました。SPIでは言語・非言語能力及び第一生命独自の職務適応指標を測定しています。SPIのスコアは入社後の業界試験の成績や、保険営業としての実績とも相関関係があることを確認しており、生涯設計デザイナーとしての適性を判断するための重要な指標としております。

## 採用を促進する制度

### リクルート所長制度

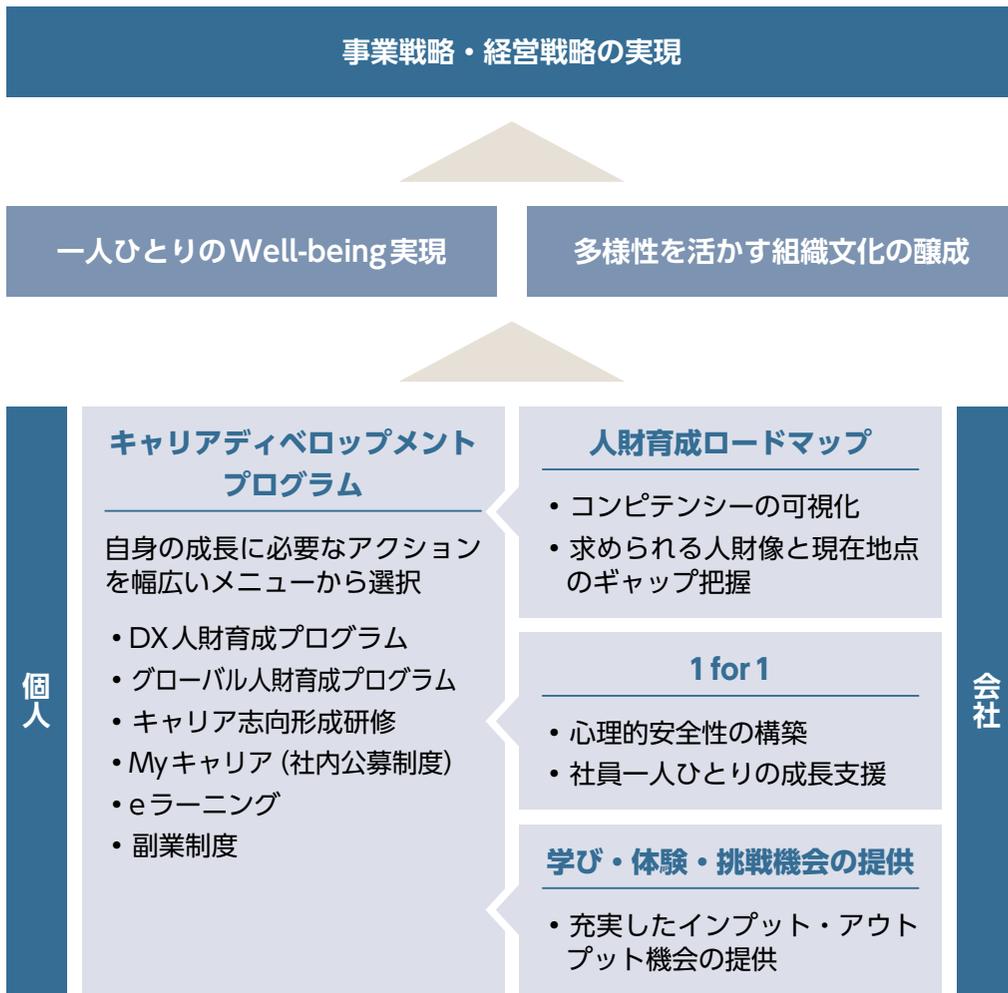
優良人材の採用に向けて、母集団形成に向けた中心的な役割を担う人材として、採用候補者のプール形成や、入社後のフォローを通じた定着率向上の牽引役としての役割を担っています。

### 採用ルートの多様化

生涯設計デザイナーの採用は、在籍者からの紹介を中心としつつも、更なる優良人材の採用に向けて、SNSやWeb広告等を活用し、本社からダイレクトにリクルーティングを実施する等、幅広い方法を用いて採用ルートの多様化を進めています。

変化の激しい環境のなかで、当社グループの成長の原動力となるのは、一人ひとりの社員の成長に他なりません。人財育成には、企業として目指す姿やビジネスモデルを起点として、求める人財像の実現に向けた成長を支援するというトップダウンの視点だけでなく、個々の社員のキャリア志向に寄り添い、様々な機会提供を通じて伴走するというボトムアップの視点も必要となります。

当社グループでは、日本国内の社員に対して、成長を支援するための各種プログラムを提供しています。加えて、人財育成ロードマップによるコンピテンシーの可視化や、1 for 1 を通じた自律的な成長への後押しによって、私たちが持つ多様性を力に変えて、当社グループが目指す姿を実現してまいります。



## 社員教育への投資額

単位：億円



# 5.45時間

正社員1人あたりの  
研修及び  
能力開発の平均時間数  
(2023年度)

## グローバル人材育成の必要性

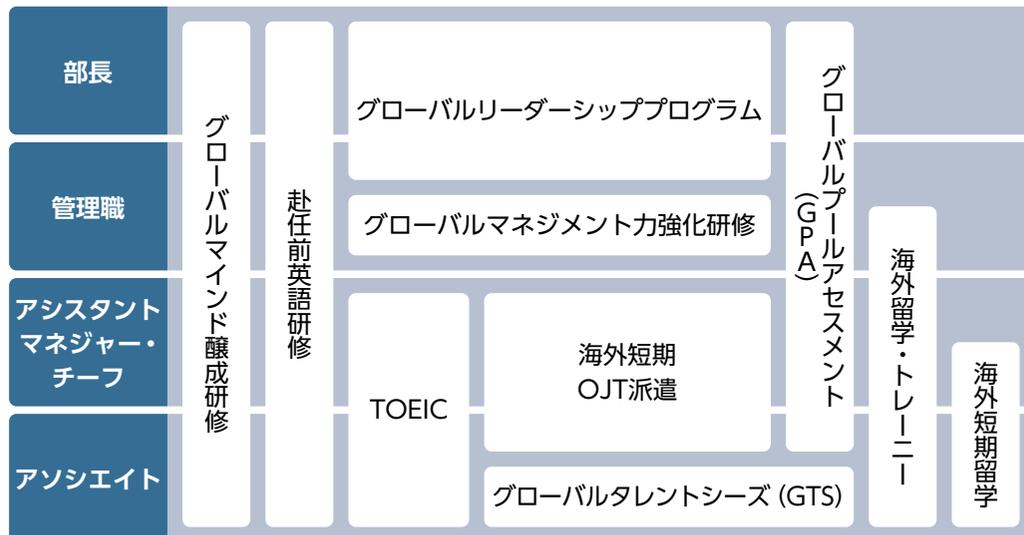
当社グループでは、海外事業を成長エンジンと位置づけ、2030年度にはグループ修正利益に占める海外生保事業の割合を50%とすることを目指しています。当社グループでは、海外生保事業の全体戦略は持株会社にて策定し、個々の国の事業については現地の経営陣に経営を任せる体制を採用しています。このような体制のもとでは、海外グループ会社やシンガポール・ニューヨーク等の地域統括拠点へ派遣される駐在員だけでなく、日本から各社の経営管理を担う人材にも、グローバルな視点とスキルが求められます。

## グローバル人材育成によって目指すもの

当社では、語学だけでなく、海外現地の保険市場や文化に精通し、ビジネスを円滑に進めるためのスキルを習得する機会を複数提供しています。グローバルタレントシーズ (GTS) では、若手社員が海外現地の企業でインターン等を経験することで、異文化の中でビジネスを推進する経験を得ることができます。また、MBAやロースクール等の海外留学を通じて、海外事業の成長やガバナンスに必要な知識・資格の取得も推進しています。グローバルな経営を担う人材育成の状況を客観的に把握するため、アセスメントも定期的を実施し、グローバル人材の拡充に向けたアクション策定に活用しています。



**314名**  
次世代グローバル  
経営リーダー候補者数<sup>※2</sup>  
(2024年4月時点)



※2 グローバル人材としてのスキルを測定するグローバルプールアセスメント (GPA) において、社内指標で一定以上のスコアに達している者

## DX人財育成の必要性

当社グループが2030年に目指す姿の実現には、デジタルを活用したビジネスモデルの変革と事業効率の向上が必要不可欠です。日本国内の事業においては、AI技術を駆使したデータドリブンな営業体制の確立等が、持続的な成長を実現するためのドライバーであると考えています。また日本国外においても、英国のYuLifeやインドのRenewBuyへの出資・提携を通じて獲得したデジタルケイパビリティの活用が必要です。当社では、デジタルツールやAIの利活用による業務効率化や、デザイン思考を軸とした課題発見・解決能力の向上、デジタル領域のプロジェクト推進を担う人財の育成を目的とした各種プログラムを展開しています。

## DX人財の育成フェーズ

当社及び国内3生保では今年度よりDX人財の定義を刷新し、従来の3段階から6段階へ細分化するとともに、各フェーズの認定要件を新たに策定しました。DX推進の基盤となるフェーズ2までの層に対しては、座学を中心に認定要件を詳細に策定し、eラーニングを通じたデザイン思考の習得等を求めています。また、フェーズ3以降の認定には実務経験を求めることで、より高度なDXを実現できる人財の育成にも取り組んでいます。新たな運営の初年度である2024年度においては、フェーズ1及びフェーズ2の到達者850名を目標にDX人財育成を推進してまいります。

**2,387名**  
ITパスポート資格 累計取得者数  
(2021年~2023年)

### Off-JTプログラム

- デザイン思考
- プロダクトマネジメント
- データサイエンス
- ソフトウェアエンジニアリング
- UI/UXデザイン
- デジタルマーケティング

エキスパート層	Phase 5	Phase 4に加えて、デジタルの普及に責任を持ち、高度なDXプログラムの講師ができる
	Phase 4	Phase 3に加えて、高い専門性のもと、自力で高度な業務・プロジェクトを完遂できる
	Phase 3	DX戦略企画・プロジェクト進行を主体的にリードできる
デジタル活用層	Phase 2	社内業務で即時に役立つデジタル情報を自ら活用し、所属内に積極的に共有できる
	Phase 1	業務上使用する各種アプリケーションを駆使して、日常のオペレーションを迅速・正確に実行できる
スタート層	Phase 0	Phase 1の前段階

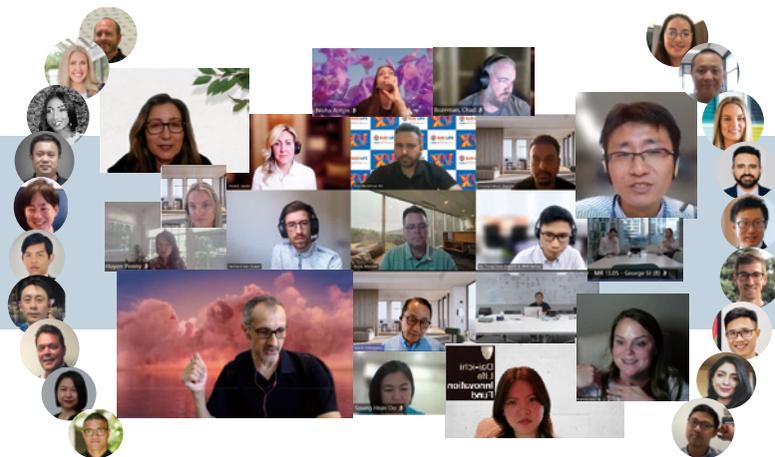
## グループのデジタル変革を担う人財の育成

当社グループでは、国内外のグループ会社のITやイノベーションを担当する人財のみならず、マーケティングやオペレーション等の事業の立場からデジタル取組をリードしていく意欲のある多様な人財を対象にIT & イノベーションリーダーシッププログラム (ITILP) を運営しています。本プログラムでは保険業界のデジタル化の推進に知見のある学習プラットフォームを有するThe Digital Insurer社等と協業し、参加者はデジタル技術の進展がグローバルに保険業界にもたらす影響をケーススタディを通じて学びながら、グループワークを通じてアイデアを創出し、当社グループのデジタルを担当する経営層にプレゼンテーションする機会を設けています。各参加者のアイデアは第一生命イノベーションファンド (DLIF<sup>\*3</sup>) への応募も可能であり、学んだ知識を実践的に活用する機会になっています。参加者は最新の知識を体系立てて学びつつ、グループ横断でネットワークを構築する貴重な機会として当社グループのイノベーション創出につながっています。

\*3 グループ全体に裨益する革新的なアイデアへの柔軟な資金提供を行い、海外グループ会社を含めた概念実証実験 (PoC) をグローバルベースで支援するファンド

Digital Insurance Online Lessons	Innovation Mindset	Group Work w/ DLG Colleagues	Presentations to Global Executives
 <ul style="list-style-type: none"> <li>• TDI 56 on-demand lessons accessible 24/7.</li> <li>• Insights &amp; perspectives into digital transformation in insurance industry</li> <li>• Global case studies.</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Design Thinking seminar by Ninety, professional innovation consultant.</li> <li>• Ninety to mentor each group.</li> <li>• Learn how to create innovative proposals based on customer needs.</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Work with global DLG colleagues from different markets and cultures.</li> <li>• Collaborate to create innovative proposals</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Present directly to DLG global executives and get feedbacks.</li> <li>• Can apply for Dai-ichi Life Innovation Fund to realize proposal ideas.</li> </ul> 

**Goal** To develop **future leaders** who can lead DLG to a **global top-tier insurer** 



「お客さま体験価値 (CX)」を創出・体現できる生涯設計デザイナーの育成

「一生涯のパートナー」として末永くお客さまに寄り添い続けることができる生涯設計デザイナーの育成に向けて、2022年度より、育成体制も抜本的に改定しています。初期教育期間を従来の4か月から1年間へ大幅延長し、初期教育を専門に行う機関としてキャリアカレッジを設置し、入社後6か月間にわたって、営業に必要なスキルを集中的に学ぶ体制を構築しました。新体制のもと、入社1年経過時の在籍率は82.5%と旧制度から約14ポイント改善しています。<sup>※4</sup>

キャリアカレッジ卒業後も、商品知識や税務知識等の教育を継続的に行い、生涯設計デザイナーの能率向上に取り組んでいます。

※4 新制度は2022年度、旧制度は2019年度を対象としたデータを使用

キャリアカレッジ

1～3か月目 コンサルティングの基礎となるスキルの習熟			4～6か月目 商品知識・提案力向上			7～12か月目 提案・実践活動を通じた成長
<p><b>1か月目</b></p> <p>業界共通試験対策研修や理念教育、ビジネスマナー等の社会人、第一生命社員としての基礎を築く</p>	<p><b>2か月目</b></p> <p>商品・販売手法について机上研修とロールプレイングを繰り返しながら「セールスとしての基本の型」を学ぶ</p>	<p><b>3か月目</b></p> <p>セールススキルを中心に学習。知識面は、活動開始にあたり必要な法人セールス、提携先企業の商品等について学ぶ</p>	<p><b>OJT・本社研修</b></p> <p>6か月修了までに自分で活動予定を立て、自律した活動習慣を体得することをゴールとして活動する</p>			<p><b>7～12か月目</b></p> <p>7か月目から所属オフィスに着任し、2年目以降に向けて、今まで身につけたリテラシーやスキルを発揮できるよう、実践活動を本格的に行う</p>
<p>教育コンテンツ (主要なものを抜粋)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業界共通試験対策研修</li> <li>理念・使命感の理解</li> <li>基礎リテラシー研修</li> <li>活動地域学習研修</li> </ul>			<p><b>OJT研修を通じた経験の積み重ね</b></p> <p>4か月目 インストラクターとの活動実践</p> <p>5か月目 独力での活動実践</p> <p>6か月目 独力での提案実践</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>活動基盤の構築・深耕</li> <li>スキル発揮</li> </ul>
<p>活動の基礎</p> <p>訪問先のリストアップ</p>			<p>セミナー研修</p> <p>外部講師研修</p> <p>お客さまと接点を持つ活動のスタート</p>			<p>本格的な実践活動期間</p>

## 資産形成・承継・相続アドバイザー

人生100年時代の到来に伴い老後の資産形成の重要性が非常に高まっています。また、「資産所得倍増プラン」が政府から打ち出され、2024年1月からNISA制度を用いた家計の資産形成制度を用いた家計の資産形成制度のメリットが大幅に拡充されたこと等を背景に、資産形成に対するニーズが加速的に高まっています。こうした環境変化を受け、第一生命保険では2023年4月より「資産形成・承継・相続アドバイザー」を創設しました。アドバイザーは、ライフプロフェッショナル職からの登用が中心であり、従来の保障性商品に加えて、資産形成・承継商品との一体的なコンサルティングを実現するために、2026年度に1,700名まで陣容を拡大させることを目標に育成を進めてまいります。

## 主な活動内容

資産形成 コンサルティング	資産承継コンサルティング		相続 コンサルティング
	資産活用・延伸	承継・相続対策	
投信・iDeCo・NISA・指数連動型個人年金を活用した、保障中核世代との接点創出、資産形成提案	リタイアメント時の資産活用提案、セカンドライフに備えた資産寿命延伸提案	相続人との接点創出を含めた、生前からの承継・相続対策提案	受取られた死亡保険金の活用コンサルティング並びに二次相続対策提案



2023年までに  
**300名以上**  
の育成を完了

2026年に  
**1,700名**  
まで陣容を拡大予定

## 育成に向けた取組み

研修・会議	動画コンテンツ
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新任者研修</li> <li>・ 定例研修</li> <li>・ 情報交換会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ リテラシー全般</li> <li>・ 相続コンサル</li> <li>・ 資格取得支援</li> <li>・ コミュニケーションスキル</li> </ul>
社外資格	
<b>推奨</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 日経TEST</li> <li>・ CFP/1級FP技能士</li> <li>・ 金融業務2級 (資産承継コース)</li> <li>・ DCプランナー2級</li> </ul>	<b>必須</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 二種外務員資格</li> <li>・ 2級FP技能士</li> </ul>

## グループ会計人財の拡充に向けて

第一生命ホールディングスの経理ユニットでは、当社グループの事業領域拡大を支える会計人財プールの拡充を目的に、グループ経理部門の人財育成ロードマップを策定しました。3つの取組みの柱（育成体制の確立、業務経験の拡大、社内外環境の把握）を通じて、2026年度までにグループ経理部門を担う人財を安定的に輩出する組織作りを目指していきます。これらの活動の一例として、会計人財に必要な専門性獲得を後押しするために、仕事をしながら公認会計士や税理士といった資格取得を目指す上での疑問や不安を和らげつつ、取得によるメリットを感じてもらえるような合格体験談を部門内で共有することで、組織全体で一人ひとりのチャレンジを後押しする取組みも始まっています。

### ■グループ経理部門人財育成



### ■専門資格の取得に向けて

**合格体験記の共有**

仕事と資格取得に向けた勉強の両立を支援するために、公認会計士や税理士、米国公認会計士といった資格を取得した社員の体験談をまとめ、部門内に共有する取組みを行っています。

**経理・税務業務を安定的に遂行する上で推奨している資格保有者数の内訳**

- 公認会計士 10名
- 米国公認会計士 8名
- 税理士 4名
- 簿記1級 2名



**野地 裕敬**  
第一生命ホールディングス 経理ユニット長

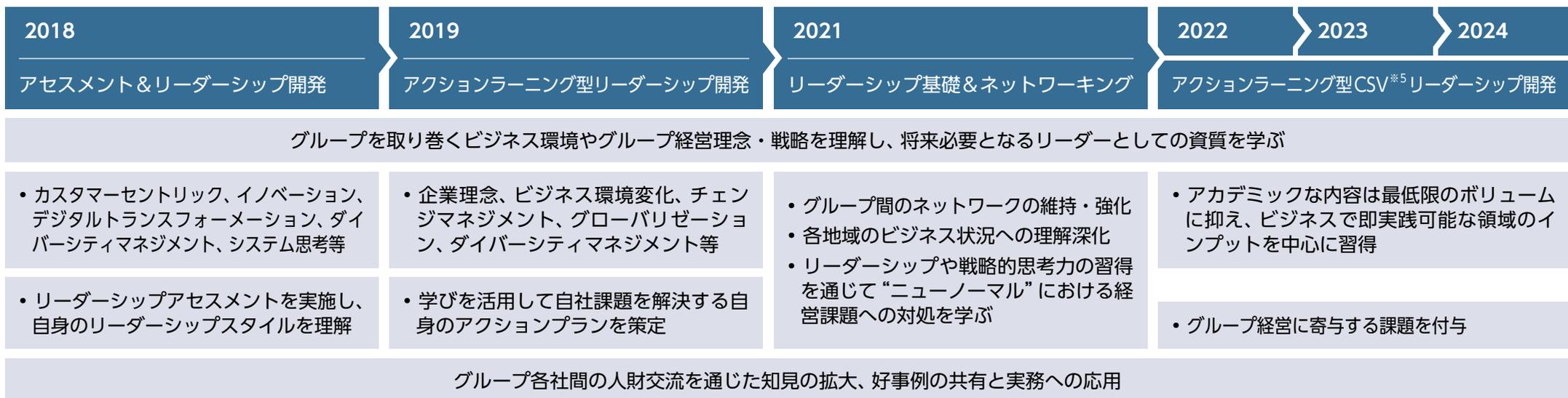
企業価値の更なる向上に向けて、第一生命ホールディングス・経理ユニットは、第一生命・収益管理部と共に、個人と会社の成長を同時に実現できるよう様々な人財育成の取組みを進めています。グループシナジーの創出を目指した国内外の経理部門長の集合イベント（Accounting Forum）や関連部門・国内グループ会社との横断的な勉強会の開催等の取組みに加え、部門独自の人財育成ロードマップの策定、スキルチェックシートの作成による知識・スキルの体系化の取組みを進めており、経理部門を担う人財を持続的に・早期に育成できる組織を目指しています。新卒採用では「会計・税務コース」として入社時から経理部門でのキャリアアップを目指す枠組みも作りしました。また、さらなるスキルアップを応援するために、専門資格の「合格体験記」を共有して仕事と並行して資格取得のチャレンジを後押しし、メンバーの一人ひとりが専門スキルを活かして成長できる環境を整備しています。

## 次世代のグループ経営を担う人財の育成

当社では、グループ各社の次世代を担うことが期待される人財を対象に、グローバルな経営視点の獲得等を目的として、グローバルリーダーシッププログラム (GLP) を展開しています。世界10か国で保険事業を展開している当社にとって、各社のリーダー層にはグループ全体の経営理念や戦略への理解だけでなく、グループ会社間でのコラボレーション促進や、他国の取組みから好事例を積極的に取り入れることのできるマインドセット等が求められます。2018年に開始したこのプログラムを通じて、多様なバックグラウンドを持つ者同士がともに学び、ネットワークを構築する機会を提供することで、各グループ会社だけでなくグループ全体の成長をけん引できる人財候補の育成に取り組んでいます。



## GLPの運営推移



※5 Creating Shared Valueの略。事業を通じた社会課題の解決が、企業としての成長に繋がるとする概念

当社の海外グループ会社では、各社の事業戦略を実現するために独自の人財育成施策を展開しています。

## Protective Innovation Fellowship Program

米Protectiveでは、イノベーション人財育成や新規事業開発を目的として、Innovation Fellowship Programを2021年から実施しています。このプログラムでは、毎年約20名の参加者が10~12週間をかけて、イノベーションの創出に必要なエッセンスを学び、最終日は各自のアイデアについて同社の経営層に対してプレゼンを行います。また、研修が終了した後も、プログラムを通じて深掘りがなされたアイデアについては、同社のInnovation Steering Committeeや第一生命イノベーションファンド(DLIF)へ提出することも推奨されており、新規事業開発に向けた道筋が整備されています。



## 第一生命カンボジア Kiwami Dai-ichi Master Program

カンボジアにおける初の日系生命保険会社として、2019年から営業開始した第一生命カンボジアでは、個人代理人チャンネルや銀行窓販チャンネルを通じて保険商品を提供しています。同社では、カンボジア保険監督局が掲げる2030年までに保険普及率5.5%を達成するという目標<sup>※6</sup>に賛同しており、優秀な保険代理人の育成に向けて“Kiwami Dai-ichi Master Program”を展開しています。同プログラムでは6か月にわたって保険営業に必要な知識とスキルを習得し、卒業後はMDRT<sup>※7</sup>等個人としての成績を追求するキャリアだけでなく、複数の個人代理人を管理するリーダー層へのキャリア展開も可能としており、高品質な個人代理人チャンネルの構築に向けて取り組んでいます。



※6 “Cambodia Strategic Development Plan for Insurance Sector 2021-2030”にて掲げられた主要指標  
 ※7 Million Dollar Round Table。1927年に発足した、卓越した生命保険・金融プロフェッショナルの組織。世界中の生命保険及び金融サービスの専門家が所属するグローバルな独立した組織として、700社、80か国に会員を持つ。

当社では、国内の約1万名の基幹職を対象に幅広い研修を提供しています。また、生涯設計デザイナーについては前述のキャリアカレッジ等を通じて保険営業に必要な知識や経験の獲得を支援しており、職掌に応じて求められるスキルの習得に向け、学習機会の充実を図っています。

分類	取組み	対象	概要
DX人材育成	DX人材育成プログラム	全基幹職	DX人材を6つのフェーズで定義し、フェーズに応じた育成プログラムを提供
グローバル人材育成	グローバルマインド醸成	全基幹職	多角的な視野で考え、多様性を理解して行動することの必要性を学び、グローバルマインドを培う
	海外短期OJT	若手層～中堅層	海外グループ会社でのOJTを通じ、業務スキル・語学スキルの習得・向上及びグローバルな視点の醸成を図る
	グローバルタレントシーズ (GTS)	若手層	海外の現地企業でのインターンや現地保険市場の調査、異文化理解のためのフィールドワーク等を通じ、グローバルに活躍できるビジネス実践力を習得・強化する
	グローバルリーダーシッププログラム (GLP)	国内及び海外グループ 中堅層～管理職層	将来のグループ各社の経営を担うことが期待される人材に対して、グループ全体の理念や経営戦略の理解浸透、グローバルな経営視点の獲得を図る
	グローバルマネジメント力強化	管理職層	語学力向上及びグローバルマネジメントスキルの習得
	グローバルプールアセスメント	中堅層～管理職層	当社グループのグローバル経営を担う人材を対象に、ネゴシエーションやプレゼンテーション等グローバルなビジネス推進に必要なスキルを測定。参加者へのフィードバックを通じた今後の成長余地の可視化や、当社のグローバル人材のプール状況の把握等に活用

分類	取組み	対象	概要
女性活躍推進	NPO法人 J-Win High Potential ネットワーク	女性中堅層	業種や業態の枠を越えた社外の女性企業人たちとの相互研鑽を通じて、ネットワークの構築及び女性リーダーとしての幅広い視野・能力を身につける
	女性キャリアアップ塾	女性中堅層	今後のキャリアアップのために必要なスキルと自身の現状を確認し、自律的なスキル開発の方法について学び、実践する
マネジメント力強化	組織長向けエンゲージメント研修	管理職層	「エンゲージメント」の意義と主旨をより深く理解し、エンゲージメント向上に向けた具体的な行動につなげる
	マネジメント向け評価研修	管理職層	当社の評価制度及び評価者として備える目線について理解を深め、公平・公正な評価と処遇につなげる
	マネジメント力強化トレーニング	管理職層	多様な意見を活かすファシリテーションを理解し、部下の成長に必要な対話、面談の実践に必要となるマインドセット・スキルを培う
	経営品質研修	管理職層	「経営品質」の考え方にに基づき、明確なビジョンとこれを実現させる戦略の重要性を理解し、自組織の経営につなげる
	顧客価値経営	管理職層	経営品質協議会が主催する、顧客価値経営の実践を通じた組織変革を推進する人財育成を目的とした研修プログラム。過去25年間で22万人以上が受講した実績・ノウハウが凝縮されたプログラムであり、修了者は「経営品質協議会認定セルフアセッサー」として認定される
	トップマネジメント塾	管理職層	組織長として当社グループの事業戦略・人財戦略や理念実現に必要なアクションを明確化し、自組織への浸透と各メンバーの行動変容につなげる

分類	取組み	対象	概要
自律的なキャリア形成	キャリアデザイン研修	所定の年次・年齢に該当する者	2年目、5年目、8年目、40歳、50歳のタイミングで、目標とする姿の明確化や、自身のスキル・知識・価値観の把握、期待される役割等について自己理解を深めることで、自律的なキャリア形成につなげる
	テーマ別キャリア座談会	全基幹職	社外副業や時短勤務等を経験した社員同士の意見交換を通じて、自身のキャリアに対するビジョンを明確にし、ありたい姿の実現に向けた具体的な気づきを得ることを企図
	キャリア・コンサルティング (TALK ROOM)	全基幹職	自身のキャリア形成に関して第三者からの客観的なアドバイスを受けられる場として、第一生命経済研究所キャリア開発支援室に所属するキャリアコンサルタントの国家資格保有者に相談できる制度

# 6

## 人事制度・報酬制度

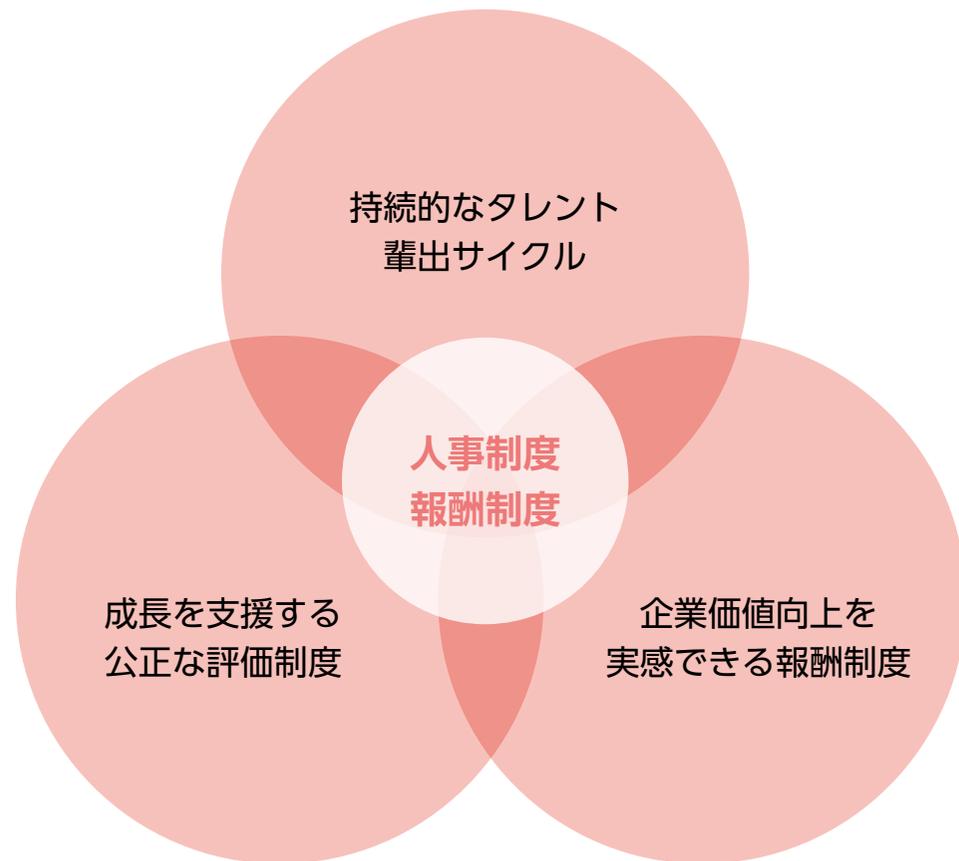
---

## 人財戦略を支える基盤

人事制度・報酬制度の柱は、人財戦略遂行に必要な制度的基盤を成すものです。人財戦略の遂行と、その先にあるグループとしての目指す姿を実現するためには、当社グループの将来を担う人財の発掘から登用までのタレントマネジメント体制や、公正な評価プロセス、自分自身の成長及び企業価値の向上を実感できる報酬制度等、当社グループの挑戦を下支えする制度が必要です。

当社の人事制度・報酬制度はこのような基本的な考え方に則り、日本国内とグローバルの双方で持続的なタレント輩出サイクルを作ること、将来にわたって安定的なグループ経営体制の構築に取り組むことに加えて、上司と部下の信頼関係を基礎とした公正な評価制度の整備、株式会社であることのメリットを活かした株式報酬制度の整備等を行っています。

人財戦略のそれぞれの柱が互いに好循環を生み出し、世界中の従業員がグループ全体の成長という共通の目標に向かって意欲高く挑戦していくための強固な基盤として、人事制度・報酬制度の更なる充実に取り組んでまいります。

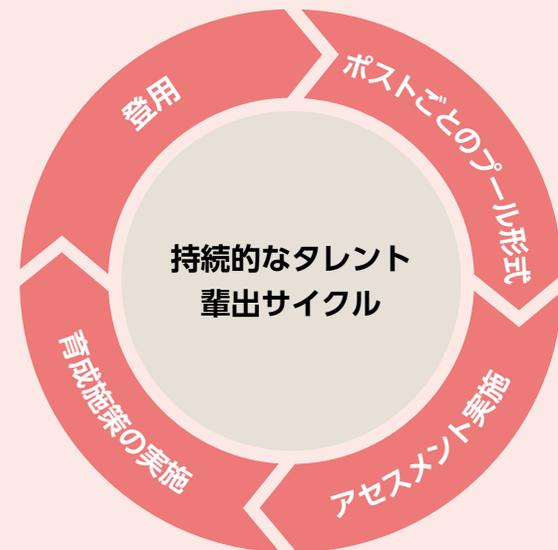


## 国内次世代リーダータレントマネジメント

日本国内における次世代リーダー輩出に向けたサイクルは、社長を含む経営層で構成される人財コミッティが中心となって運営しています。プール形成、即ち将来の経営を担う人物の発掘にあたっては、当社グループの事業戦略や中長期的に目指す姿を前提として、市場洞察力や成果志向、リーダーシップといった素養に着目するだけでなく、組織全体の多様性向上の観点も重視しながら人選を行っています。プールに該当する人財に対しては、役員層との個別対話を通じた意識醸成や、個人の経験やスキル、将来志向に応じて本人の希望に則り研修等を実施するだけでなく、当社グループの経営に対して、より広範な視点の獲得を企図した異動を積極的に実施しています。こうした取組みを通じて、短期・中期・長期それぞれの視点で将来の経営を担う人財を計画的に確保・育成することで、経営の安定性と持続的な成長にコミットしています。

## グローバルタレントマネジメント

日本国内だけでなく、グローバルにおいても将来のグループ経営を見据えたタレントマネジメントを運営しています。グローバルトップティアの保険グループを目指す当社グループにとって、各社の将来の経営を担う人財の発掘や資質の把握、育成施策の展開を通じた人財面での成長基盤の確立は不可欠です。当社グループでは、各社のCEOのコミットも得ながら人財プールを形成し、共通のシステムのもとで各国の人財情報を一元管理するとともに、前述のGLP等の施策を通じた人財育成を展開しています。今後、タレントマネジメントサイクルを更に強化するために、プール人財へのアセスメントの実施や、グローバルな経営スキルを身につけた人財に対して、当社のグローバル経営を担うポストへの登用機会の検討を進め、当社グループのグローバルな成長戦略の更なる加速へつなげていきます。



約 **150** 名

人財コミッティで管理する  
国内プール人財  
区分1～3合計

(次ページ参照)

## 国内次世代リーダーの計画的な育成に向けて

当社では、長期的な事業構想や目指す姿を起点として、経営を担う人財に必要な資質の特定と現時点とのギャップ分析に基づき、経営候補人財の計画的な育成に取り組んでいます。国内次世代リーダー候補のプール形成にあたっては、役員登用までの想定期間に応じて3区分に分類し、各種育成施策やアセスメントを実施しています。育成施策においては、マネジメントとしてのスキルや視座の獲得だけでなく、それまでのキャリアで培った得意領域以外の分野での知識や経験を得ることで、より多角的な視点から経営に携わることのできる人財へ到達することを目標としています。

	研修	異動	役員との接点創出
1 3年後 役員登用 30名	<p>区分1-3 経験／スキル／将来志向に 応じて、本人の希望に基づき実施</p> <p>(主な研修)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>他社交流研修</li> <li>社外メンターによる定期1 for 1</li> </ul>	<p>区分1-3 多様性対応力強化を目的に、 未経験の部門・領域を経験</p> <p>例1</p> <p>入社以来アンダーライティング部門 の保険金支払関連部署に在籍</p> <p>営業経験、社外接点経験のため、ホー ルセール部門へローテーション</p>	<p>区分1-2 日常業務を通じて役員層と経営ビ ジョンを共有し、実現に向けた取 組み推進を主体的に担うことで、 数年後の役員登用を見据えたより 実践的な経験を積む</p>
2 5年後 役員登用 50名	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内大学・大学院への留学</li> <li>女性社員対象の社長塾</li> <li>少人数座談会</li> </ul>	<p>例2</p> <p>リテール部門にて支社やオフィス、 営業管理部門を経験</p> <p>社外かつ保険業界以外の企業へロー テーション</p>	<p>区分3 若手／女性／キャリア採用を 対象に役員との1 for 1を実施</p> <p>例 若手層が将来希望する部門 を担当する役員との1for1実施、 将来像の具体化</p>
3 10年後 役員登用 70名	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバルリーダー（英語）研修</li> <li>eラーニング</li> <li>コーチング</li> </ul>		

## マネジメント候補人財へのアセスメント

当社では、管理職や役員等、マネジメントとして当社グループの将来を担うことが期待される人財に対してアセスメントを実施し、それぞれが持つ強みやスキル等の可視化に取り組んでいます。

マネジメントの立場から当社グループの成長をけん引するためには、個としての業務遂行能力だけでなく、明確なビジョンのもと、周囲を巻き込みながら目標達成へ向かう協働能力やリーダーシップ、文化や言語等の違いを乗り越えて組織、事業を運営する多様性への対応力等、様々な能力が求められます。

当社では、職層等に応じてアセスメントを実施し、客観的な評価結果を元に各人財の資質を見極めることで、重要なポストを担う人財の登用プロセスにおける透明性の確保を図っています。また、アセスメントの結果を元に研修や異動等の育成施策を効果的に実施することで、候補人財の成長を通じた将来の経営体制の安定性や多様性の確保に取り組んでいます。

当社及び国内3生保では、個人業績評価、組織業績評価及び360度レビューを実施しています。さらに、上司と部下の信頼関係の構築を通じて社員の自律的な成長を支援することを目的に、毎月1回以上の1 for 1 (第一生命版1 on 1) による15分から30分を目安とした継続的な対話の機会を導入することで、目標やその目標に向けた現在地、改善点等の共通認識を持つ機会を設けています。

## 主な人事評価制度等

種類	頻度	内容
個人業績評価	年3回 期始・期中・期末	期始に上司・部下で面談を行い、社員一人ひとりが年間を通じて取り組む目標と、具体的な達成水準のすり合わせを行います。目標は、所属する組織の課題を個々の社員の担当業務にブレイクダウンし、これを課題として付与することを通じて設定します。こうしたプロセスを経ることによって、個人目標の達成が組織業績の向上につながり、ひいては会社全体の業績向上につながる仕組みとしています。期中(9月)の面談で期始に設定した目標の遂行状況をフォローし、年度末に通年の達成状況の振り返りを行います。
組織業績評価	年1回 期末	各部組織において中期経営計画に基づく組織目標を複数設定し、年度末にそれぞれの目標の達成度合いを評価しています。上記の通り、所属員の個人目標は組織目標に基づいて設定されており、各所属の総合評価の結果は所属員の賞与に反映する仕組みとしています。
360度レビュー	年1回 期中	マネジメント層を対象に、同僚、部下や業務上接点のある社員等、複数の様々な立場の関係者が一人の従業員を観察する多面調査の仕組みです。複数の観察者による観察結果(=客観的な周囲の認識)と対象者本人の認識におけるギャップを対象者本人が理解し、意識改革や行動・自己変革を促すことを目的としています。

## 1 for 1 (第一生命版 1 on 1)



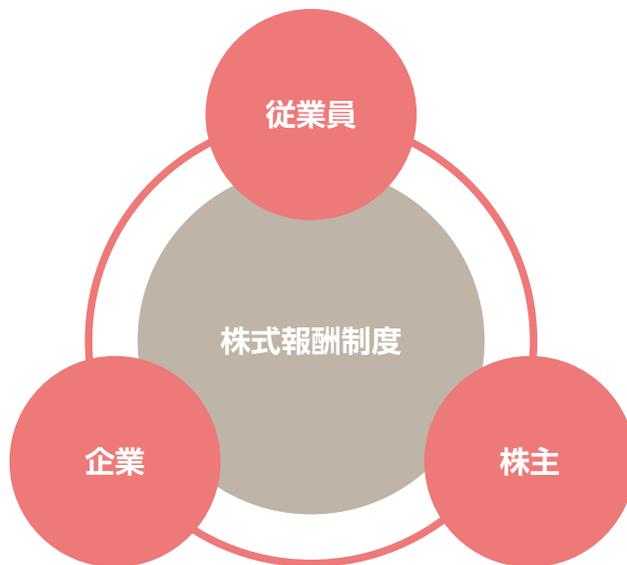
部下の自律的な成長を支援するための定期的な対話の場として、「1 for 1 (第一生命版 1 on 1)」を導入しています。「for」は「相手(部下)」のためであることを示しており、部下のモチベーションや成長スピードを高める場として位置付けています。

# 約3.7万時間

1 for 1 の年間実施時間

## 従業員向け株式報酬制度の導入

当社及び国内3生保では、2024年5月より従業員向けの株式報酬制度を導入しました。新たな制度では、従業員持株会に加入している全従業員を対象に、当社株式の一定数を毎年給付していきます。また、経営幹部層に対しては、業績の達成度合いに応じて上乗せで株式を給付することで、企業価値向上に対して一層のインセンティブを働かせる仕組みとしています。従業員を対象とする株式報酬制度は、従業員目線では企業の業績に対してより直接的な関係を持つことで、日々の業務が自身の利益にもつながることを実感でき、経営参画意識の高揚を通じた生産性の向上や、株価向上を通じた資産形成の観点でもメリットのあるものです。また企業・株主目線では、従業員が株価へのコミットを強める点だけでなく、長期的な株価向上による優秀な人財のリテンション強化等数多くの利点が期待できます。2010年に株式会社化・上場した当社にとって、従業員向け株式報酬は企業・従業員・株主の利害を一致させる制度的基盤であり、今後もこれらの制度を通じた従業員満足度の向上と当社グループの持続的な成長に向けて取り組んでいきます。



## 従業員向け株式報酬制度の導入メリット

- 従業員の経営参画意識高揚による生産性向上
- 長期的な業績向上へのインセンティブ
- 従業員の資産形成の後押し
- 優秀な人財のリテンション強化

95.2%

従業員持株会加入率  
(2024/9時点)

7

活躍機会

---

## グローバル・ジョブポスティング

2022年より、国内外のグループ社員一人ひとりが、国や会社を越えて専門性や経験を活かし、グローバルに活躍する機会を自ら獲得することを後押しするために、「グローバル・ジョブポスティング」を展開しています。この制度のもと、それまでとは全く異なる環境下での就業経験を通じて、社員のキャリア発展を支援しています。公募職務数は年々着実に増加し、日本を含むアジアパシフィック地域や欧米等当社の事業展開地域の多くで応募者を募っており、グループ一体で共に成長し、変革へ向かう風土醸成につながっています。

### ■公募職務数（累計）



私がグローバル・ジョブポスティングに参加したのは、自身のキャリアを発展させ、第一生命グループの幅広い目標に貢献するまたとない機会だと考えたからです。また、プログラムのキャッチフレーズである「World of Opportunities」は、私の公私双方の価値観とも合致しており、シンパシーを強く感じました。

このプログラムに応募した理由の一つは、異なる文化的・職業的環境で自分のスキルを伸ばし、貴重な経験を積むことができるという点でした。TALで学んだ問題解決の方法等が、現在の職務でも役立っていると感じています。また、多様な視点や業務に触れることで、グローバルなビジネスのダイナミクスに対する理解が深まり、イノベーションを推進するためのスキルセットが身につきました。

現在のポストに就いて以来、私は個人的にもプロフェッショナルとしても成長したと実感しています。この経験を通じてリーダーシップやコミュニケーション・スキルを向上させ、ネットワークを広げることができました。また、協力的で生産的な職場環境を育む上でのDE&Iの重要性をより深く理解することができました。

今後は、この経験を糧に組織戦略に基づくイニシアティブに貢献するとともに、このプログラムへの参加を検討している人たちを支援したいと考えています。このプログラムによって身につけたスキルと知識は、当社グループの成長と目標達成に貢献できると信じています。



**Isabella Sheman**

豪TALから第一生命ホールディングス  
IT・デジタルユニットへ

当社及び国内3生保では社員一人ひとりがキャリア形成を積極的に行うために、複数の制度を提供しています。「Myキャリア制度」は公募による職務変更制度であり、「Myキャリア準備休職制度」では、休職期間中に大学院への進学やNPO活動等、自身の視野を広げる活動を実施することが可能です。また、副業制度の整備によって、現状の業務に留まらず、社内外の新たな領域の業務を経験することを支援しています。当社では引き続き、社員一人ひとりが自身のキャリアビジョンに基づき、自らのありたい姿を実現するための施策を拡充していきます。

制度	対象	概要
Myキャリア制度	全基幹職	人事異動に向けて幅広い様々な職務で公募し、自身のキャリアビジョンを踏まえた職務にチャレンジする機会を提供することで、自らのキャリア形成につなげる
Myキャリア準備休職制度	全基幹職	より柔軟なキャリア開発を可能とする施策として、一定期間職場を離れ、より深いスキル獲得やキャリア形成に向き合えるよう、最長3年間の無給休職を認める制度
Myネクストキャリア制度	勤続20年以上・年度末時点50～59歳に該当する基幹職	当社を退職してキャリアチェンジする社員を支援する制度。最大1年間、外部業者によるキャリア支援を受けること、次のキャリアへの準備・定着支援としての割増退職金を受け取ることができる
社内副業制度	全基幹職	プロジェクトごとに公募し、さまざまな所属から参加者が集まることで、所属の垣根を超えたコラボレーションやイノベーション創出を図るための制度
社外副業制度	全基幹職	社内の業務に留まらず、社外でも通用するスキル・専門性を身に付けることや、人的ネットワークを含めたコミュニティ形成等を目的として、当社業務以外で経験を積むことを認める制度

■ 副業利用実績 (累計)

	2021年度	2022年度	2023年度
社内副業	10名	51名	123名
社外副業	106件	209件	423件

自身のキャリアを自律的に考え、自らキャリアを切り拓く機会として展開している「Myキャリア制度」では、グループ内外の企業において保険の枠組みを超えた多様なフィールドで活躍できる職務を幅広く用意しています。公募職務数・応募者数・合格者数は年々増加し、「社員がキャリアを選ぶ時代」が実現されつつあります。

## ■公募職務数 (各年度累計)



## ■応募者数 (各年度累計)



## ■合格者数 (各年度累計)



当社の積極的な海外展開の姿勢に惹かれて入社を決めたこともあり、入社当初から将来的には海外事業に携わりたいという想いがありました。入社後は本社での不動産運用や支社での生命保険営業を経験しましたが、入社6年目を前に、将来のキャリアパスを見据えて改めて海外事業にチャレンジしたいと考え、海外生保事業ユニットにMyキャリア制度を利用して応募することを決意しました。

現在は北米事業の担当者として、プロテクティブ社の経営管理を担っています。同社は生命保険・個人年金等のリテール事業に加えて、買収事業に強みを持っており、当社グループ加入後も複数の買収案件を実現してきました。買収は短期間で様々な情報を精査する必要があるため、難易度が非常に高い一方でやりがいも感じています。今年4月にはShelterPoint社の買収が実現し、北米事業ひいてはグループの成長に貢献できたことを強く実感した瞬間でした。

将来は海外グループ会社の駐在員として、海外事業の成長を現地から支えることに挑戦したいと考えています。当社の海外事業では、全体戦略は持株会社である第一生命ホールディングスが策定し、適切なガバナンスを前提としながら、現地のオペレーションは各子会社に任せるアプローチを採用しています。双方の立場で、グループの成長を追求する経験を得ることで、当社の海外生命保険事業を担う人財へと成長していきたいと考えています。



**竹内 健悟**

第一生命ホールディングス  
海外生保事業ユニット 海外推進グループ  
アシスタントマネジャー

第一生命グループでは、お客さまや社会の「一生涯のパートナー」として、従業員一人ひとりの個性を活かして様々なニーズに応え、グループの持続的な成長を実現するため、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) を推進しています。2024年3月、当社グループのDE&Iに対する基本的な考え方を示すものとして、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン ステートメント」を制定しました。このステートメントは、多様な社員がお互いを尊重し、自分らしく仕事に邁進できる環境の中で、新たな価値創造へと積極的に挑戦していく組織づくりに取り組む姿勢を伝えています。このステートメントのもと、多様性にあふれる社員がお互いをリスペクトし、グループとしての価値創造に積極的に貢献するインクルーシブな環境づくりを推進していきます。

## ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン ステートメント

第一生命グループは、すべての社員が生き生きと個性を発揮し活躍できる世界の実現に向けて、多様性に満ちた、公平でインクルーシブな環境づくりにグループ全体で取り組んでいます。それは、誰もが互いの違いを認め、尊重し合い、安心して活躍できる職場環境・風土づくりです。個々の能力を最大限に発揮し、新たな価値を創造していくには、あらゆるバックグラウンドや経験、考え方を活かし、互いに高め合える組織であることが不可欠です。お客さまとお客さまの大切な人々の“一生涯のパートナー”として、ダイバーシティ (多様性)、エクイティ (公平性)、インクルージョン (包摂性) を推進し、人々の安心で豊かな暮らしと地域社会の発展に貢献していきます。



Dai-ichi Life  
Group

活躍機会の柱の中でも、女性の活躍推進は非常に大きな要素の一つです。当社では男女賃金差を有価証券報告書において開示しておりますが、差異が生じている要因を分析し、女性活躍の推進を解消策の一つと位置づけたうえで、経営目標として女性リーダーの育成に取り組んでいます。

## 男女間賃金格差の状況

	全労働者	うち 正規雇用 労働者	うち パート・ 有期労働者
国内5社計	41.6	41.8	41.8
第一生命ホールディングス	61.0	61.6	44.0
第一生命保険	41.5	41.7	44.0
第一フロンティア生命	56.3	56.3	—
ネオファースト生命	55.5	55.9	12.4
アイペット損害保険	55.9	56.0	100.0

※女性の平均年間賃金÷男性の平均年間賃金×100%として算出しております。また、平均年間賃金は、総賃金÷従業員数として算出しております。

## 女性リーダー層拡充に向けた参考データ

女性 管理職比率	女性 管理職比率 (グローバル)	女性 組織長比率	女性 役員比率
<b>29.6%</b>	<b>34.9%</b>	<b>19.1%</b>	<b>13.7%</b>

## 男女間賃金格差の主な要因

採用・評価・登用等に関して、性別や国籍、年齢等の属性に関わらず、個人の成果や成長に基づいた処遇を行っており、同一職種における賃金に性差が反映する要素はありません。男女賃金格差が大きくなっている要因としては、以下3点を主因と認識しています。

- 1 第一生命保険においては、女性の割合が高い生涯設計デザイナーが従業員の多数を占めている中で、入社年次が浅い人財も一定数おり、給与上昇には一定の年数を要することが多いため
- 2 多様な働き方を尊重しており、転勤範囲や業務範囲が限定された職種を自ら選択する社員が女性に多い点
- 3 女性登用を進めている一方で、現時点では給与額が相対的に高いマネジメント層において、男性の占める割合が高い点

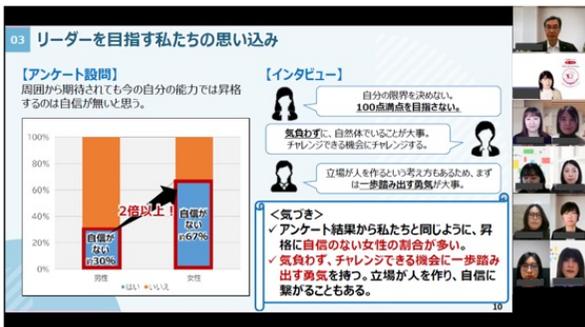
## 男女間賃金格差解消に向けた主な取組み

特に3点目については、グループの経営課題として認識しており、柔軟な働き方やワーク・ライフ・マネジメントを促進し、誰もが働きやすい環境を整えるとともに、女性リーダー育成に向けては2030年までに女性役員及び女性組織長比率30%を目指し、パイプライン強化に取り組んでまいります。

具体的には、女性リーダー育成に向けた階層別研修を充実させるとともに、役員部長層による対話(1 for 1)を通じた育成、役員が作成する担当部門のサクセッションシートにおいて、マネジメントポストの候補者のうち30%を女性とする運用を行っております。こうした取組みにより、女性管理職比率は約30%、女性組織長比率は約20%と、女性リーダーの比率は着実に伸展しています。

## 女性活躍の更なる推進に向けて

国内グループでは、2030年までに役員及び組織長に占める女性比率を30%とすることを目指して、パイプライン強化とプール人材の育成に取り組んでいます。次世代の女性リーダー育成にあたって、当社では管理職候補の女性社員を対象とした選抜制の研修や、社外とのネットワーク創出の機会を通じて視野の拡大を推進しており、マネジメントを目指す女性社員の背中を後押しする取組みの拡充を進めています。



2022年度にNPO法人J-WinのHigh Potentialネットワーク活動に参加したことは、自身のキャリア形成の転機となりました。J-Winの研修プログラム・異業種のメンバーとの交流により、社外目線が養われ、視野も広がったと感じています。

その翌年に参加した社内研修「女性キャリアアップ塾」では、体験演習を交えた社外講師による研修と、職場での学びの実践を通じて、マネジメントや問題解決等のスキルを体得していくことができました。

研修内で行ったプロジェクト活動では、チームリーダーとしてチームビルディングからプロジェクト運営に取り組みました。チームで「DE&I時代の女性リーダーのあるべき姿と私」をテーマに調査・研究を行う中で、メンバーから自身のリーダーとしての行動に対して率直なフィードバックを得られたことは、今も大切な財産です。

2つの研修を通じて、社内外の様々なマネジメントスタイルを学んだ結果、自分らしいリーダー像を見つげられたことは、マネジャーへ昇格した現在も、自身のコミュニケーションスタイルや理想とするチームワーク形成に繋がっています。

当社の女性活躍推進の取組みは、会社による環境整備や制度だけでなく、各部署や社員にも文化として浸透してきていると感じます。研修中は、上司のアドバイス、職場のメンバーのサポートを受け、また、他部署の先輩女性管理職にもフォローいただき、自分らしく取り組むことができました。私も次世代を育てる文化を、次の世代へ繋いでいきたいと思います。



**濱田 麻衣子**  
第一生命保険 生涯設計教育部  
コンサルティング手法開発課 マネジャー

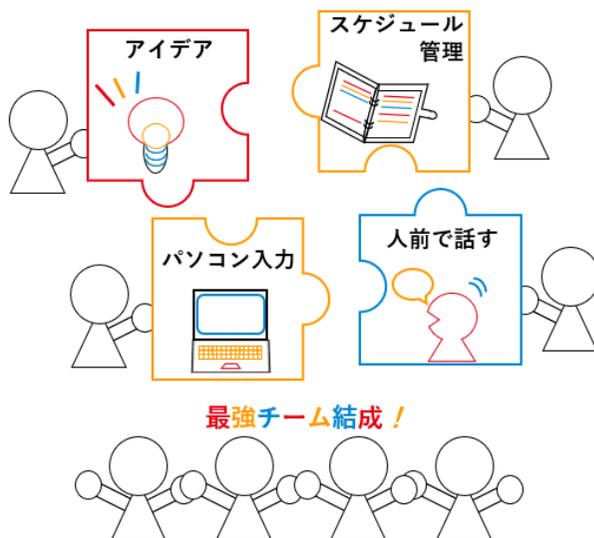
第一生命グループでは、ノーマライゼーションの実現に向け、積極的に障がい者を雇用しており、グループ全体で約1,000名の障がいのある社員が活躍しています。障がい者の雇用及び障がいへの理解促進に向けて、国内の全社員を対象とした啓発研修を実施しています。あわせて、障がい者相談窓口を設け、障がいのある社員からの個別相談に対応する等、安心して働ける環境づくりを進めています。

## 第一生命チャレンジド株式会社の取組み

第一生命チャレンジド株式会社は、第一生命保険の特例子会社として2006年8月に設立し、今年度で19年目を迎えます。当初10名でスタートした同社は、知的障がい者や精神障がい者を中心に雇用しており、現在では約400名の社員が日本国内の8つの事業所で、日々いきいきと仕事に取り組んでいます。

保険関係事務のサポート業務を始め、印刷業務、清掃・整備業務、喫茶業務等、同社の仕事の幅は年々広がっており、常に新しいことに向き合いながらチャレンジすることが、社員一人ひとりのやる気や成長を高め、そして認め合い支え合う気持ちが、豊かな人間性や社会性を育てています。また、一人ひとりの個性を活かして安定して業務ができるよう、各社員の得意と不得意をうまく組み合わせ、チームで仕事を進めています。

第一生命チャレンジドHP  
<https://www.dcha.jp/>



## 第一生命チャレンジドの主な事業

- 事務サポート業務
- 印刷業務
- 清掃・整備業務
- 喫茶業務



当社グループでは、LGBTQについては、「第一生命グループ人権方針」において基本的な人権の尊重を明確に打ち出しているほか、研修、セミナー実施等による社員の理解促進や休暇制度・社宅の拡大適用等、LGBTQ にフレンドリーな企業を目指した取組みを推進しています。

## 具体的な取組み

お客さまに対して	保険金の受取人	ご契約者さまが同性のパートナーを受取人とすることを希望された場合に、自治体のパートナーシップ宣誓制度に基づいて発行された証明書類の写しの提出により、原則として同性パートナーを保険金の受取人に指定することについて、よりスムーズにお手続きできます。
社員に対して	LGBTQに関する方針の策定	社員が遵守すべき方針（行動規範等）に「性的指向・性自認」を理由とする差別をしないことを明記しています。
	相談窓口の設置	LGBTQに関する相談窓口を設置し、個別相談に応じる体制を整備しています。
	情報提供の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LGBTQへの理解促進のための研修・セミナーを全社員に向けて実施しています。</li> <li>• LGBTQに関する基礎知識資料を社内イントラネットで提供しています。</li> <li>• レインボーマークを貼付したオンライン会議用背景を提供しています。</li> </ul>
	休暇制度の拡大適用	結婚・出産時等の休暇制度について、客観的資料等をもとに、原則として同性パートナーを配偶者と同様に休暇取得の対象とします。
社宅貸与基準の拡大適用	社宅付与の基準について、客観的資料等をもとに、原則、同性パートナーを家族として判定します。	



## 外部からの評価

当社グループの取組みが評価され、企業内のLGBTQ等の性的マイノリティに関する取組みの評価指標「PRIDE 指標」における最高位「ゴールド」を8年連続で受賞しました。



## 第一生命WOMAN'sデー

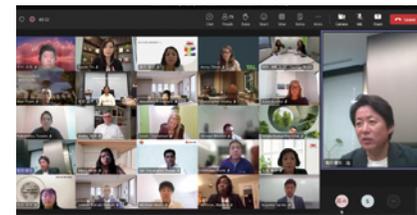
DE&I推進に向けた国内グループ会社のイベントとして、国際女性デー・女性の健康週間の時期にあわせて「第一生命WOMAN'sデー」を開催しました。「DE&I推進と女性の健康支援」をテーマとした講演・トークセッションでは、多様性を尊重する意義とエクイティの必要性、女性特有の健康課題への理解や支援について語られ、社員一人ひとりが各々の立場で「自分にできること」を考える機会になりました。あわせて実施した生理痛の疑似体験イベント<sup>\*1</sup>では多くの男性社員が生理痛を体験し、女性の健康課題について身をもって理解することができました。このような取り組みを通じて、DE&Iの理解浸透を図り、相互リスペクトと公平でインクルーシブな風土づくりを進めています。



<sup>\*1</sup> 生理痛疑似体験とは、大阪ヒートクール株式会社の生理痛VR体験デバイス「ピリオノイド」を使用した疑似体験です。

## グローバルDE&Iサミット

2023年に2回目となるオンラインイベント「グローバルDE&Iサミット」を開催しました。コラボレーションの促進やインクルーシブな風土の醸成に不可欠な「インクルーシブ・リーダーシップ」をテーマに、アメリカ・ミャンマー・日本のグループ各社CEOと外部講師によるパネルディスカッションやグループ・ディスカッションを実施し、各国から参加した70名以上のリーダーがインクルージョンの実践に向けて共に学ぶ機会となりました。



## 女性役員交流会

2023年11月にTALと国内グループ会社の女性役員交流会を開催し、女性活躍に関する情報交換を行いました。国・会社の慣習や文化に違いはあっても、働く環境や意識面での課題には共通点も多く、働き方や能力を活かす環境づくり、周囲のサポートにおける工夫等について学び合い、様々な職歴やスキルを持つ人財が個性を発揮できる環境づくりに向けて、互いに決意を新たにしました。



## DE&I 推進に込めるメッセージ

当社グループは、全世界の社員が生き生きと個性を発揮し、活躍できる世界の実現を通じて、グループの企業価値創造に取り組んでいます。性別、年齢、国籍、人種、民族、社会的地位、障がいの有無、性的指向・性自認、経験、価値観、働き方といった違いに関わらず、社員一人ひとりにとって心地の良い居場所があること、そして、個々の社員のバックグラウンドからくるニーズに合わせた支援を行うことで公平な土台をつくるのが大切だと考えています。この土台のもと、それぞれの違い（個性）を互いに尊重し、認め合い、自由闊達に意見を出し合うことで、個々の能力を活かしチームワークを最大限発揮できる職場環境・風土づくりに向けて取り組みを進めています。

社員の多様性だけでなく、意思決定層における多様性も重視しています。特に女性の活躍推進についてはダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) の推進における重要課題の一つに掲げています。国内グループ社員の90%以上を占める女性社員が活躍のフィールドを広げ、意思決定層の多様化を実現することは、会社の持続的な成長に必要不可欠であるという考えの下、2030年までに女性役員及び女性組織長比率30%を目指しています。また、障がい者、LGBTQ等への理解促進と共に働く環境づくりにも取り組んでいます。こうした取り組みが結果的に新たな価値創造を生み、当社グループの成長、社員の働きやすさ・働きがいに繋がることで、企業が強い人財集団になると考えています。

より一層、お客さまに寄り添い、最良の商品・サービスをお届けしていくため、また持続的社会的の実現に向けて地域・社会に貢献していくためには、グループ全社員が働きがいを持ち、生き生きとモチベーション高く個性を発揮してチャレンジできる職場風土が必要です。多様性にあふれる社員がお互いをリスペクトしながら活躍できるインクルーシブな環境・雰囲気づくりを行うとともに、多様な社員への理解・協働を通じ、風土変革及び社員 Well-being 向上を推進してまいります。

第一生命グループが目指す DE&I

[https://www.dai-ichi-life-hd.com/sustainability/initiatives/pdf/diversity\\_001.pdf](https://www.dai-ichi-life-hd.com/sustainability/initiatives/pdf/diversity_001.pdf)



**猪平 徳子**

第一生命ホールディングス  
人事ユニット 人事統括グループ  
ラインマネジャー

8

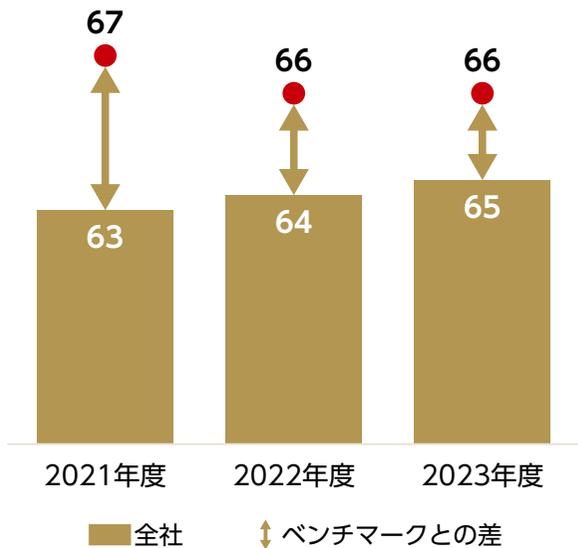
風土・Well-being

---

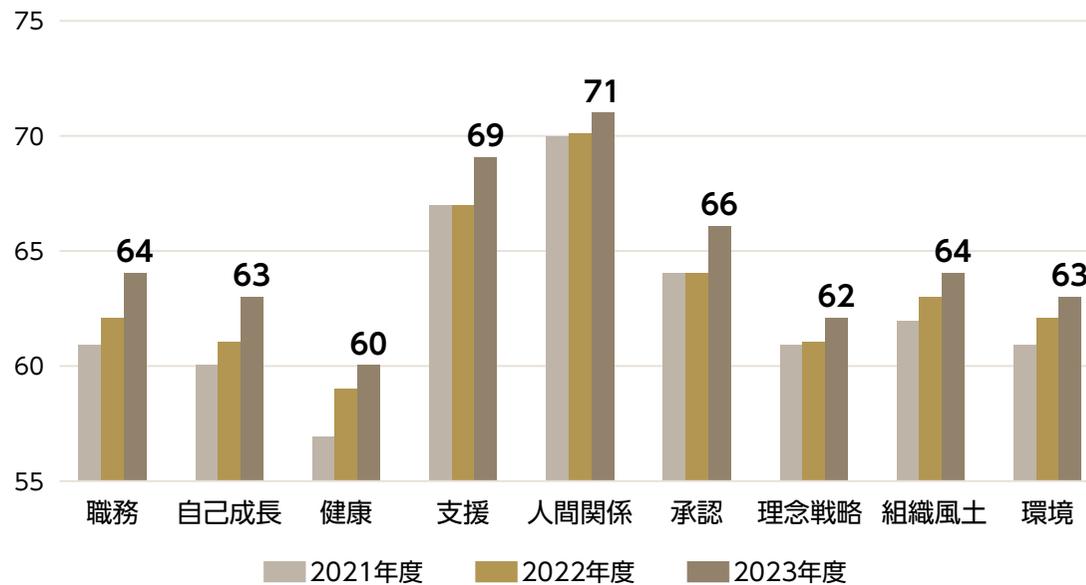
社員が主体的に仕事に取り組んでいる状態を人的資本経営の成果の一つと捉え、社員エンゲージメントを重要指標としています。当社及び国内生保3社では2021年度からエンゲージメント調査を導入し、継続的に調査を実施しています。エンゲージメント向上に向けた取組みも活発に行われ、総合スコアの改善につながっています。

総合スコア及び9つの構成項目すべてについて改善が見られ、2023年度は調査開始以来最も高いスコアとなりました。課題としていた事業の方向性に対する理解・共感度を示す「理念戦略」については、社長メッセージの発信やタウンホールミーティング等、社員と経営との対話の場を設け、経営戦略の理解と共感を深める取組みを継続したことでスコアが着実に改善しています。こうした取組みを通じて、経営ビジョンの理解や変革意識の高まりを実感している社員の声も寄せられています。

■エンゲージメント総合スコア推移とベンチマーク比較



■構成項目別のスコア推移



**33.6%**  
エンゲージメントスコアが  
トップレベルの  
従業員割合  
(2023年度)

エンゲージメント調査にて集めた“社員の声”（職場をより良くするための意見）をもとに、次の3つの観点から各種取組みを行っています。社員の声に対しては社長よりフィードバックを実施する等、声に応える取組みも行っていきます。

## 「理念・行動規範の周知と共感の促進」に向けた取組み

- 全社共通基盤を活用した動画等による経営メッセージの発信
- タウンホールミーティングを通じた社長・役員・組織長と社員の意見交換
- パーパス体現に向けた自分ごと化のための組織別ワーク

## 「生産性向上」に向けた取組み

- 業務量削減の人事目標設定（「やめる・見直す・割り切る」宣言）
- 本社部門横断による社内通達・アンケート・調査等の回数・時期・内容の見直し
- ペーパーレス化（帳票電子化等）
- 支社から本社への報告業務の削減

## 「組織を越えたコミュニケーションの活性化」に向けた取組み

- 全組織長による組織間コミュニケーション強化チームの組成・活動
- 本社・支社間の相互理解に向けた支社開催会議等への本社各部の参画
- 各種座談会等の開催（キャリア採用者、新任支社幹部のフォロー等）
- 社内副業等の社内職務公募制度の充実
- 日比谷・豊洲本社のリノベーション等を活用したコミュニケーション活性化イベントの開催

### コミュニケーション活性化取組み：第一生命 Well-being デー（職場参観日）



## Protective

Protective recognized by Forbes as one of America's Best  
Midsize Employers for 2024

Forbes誌が2024年2月に発表した、AMERICA'S BEST MIDSIZE EMPLOYERS（従業員規模1,000～5,000名が対象）の上位400社に米Protectiveが選ばれました。この調査は、Forbes誌と調査会社Statistaの提携のもと、17万人以上の労働者を対象とするアンケートを通じて毎年ランキングが発表されます。アンケートでは、自身が所属する企業への評価や、他者にも良い職場として紹介できるかといった質問を通じて、従業員目線での企業の働きやすさが評価されます。ProtectiveのCHRO Wendy Evesque氏は今回の選出を受け、「当社の従業員（Protector）がお互いに、地域社会とお客さまを大切にしていることを強く反映した結果であると思います。彼らの日々の努力の積み重ねが、当社を素晴らしい会社になっています」と述べました。



## 第一生命ミャンマー

Best Companies to Work in Myanmar 2023

2023年11月、ミャンマーでオンライン採用プラットフォーム等を運営するJobNet.com.mmが発表したBest Companies to Work in Myanmarにおいて、第一生命ミャンマーが選出されました。各企業が従業員のエンゲージメントに関する70の質問に回答することで得られた定量データを元にランキングが発表される本調査において、第一生命ミャンマーはその他13の企業とともに、ミャンマーで最も働き甲斐のある企業として選ばれました。2020年に営業を開始した同社では、“People First”の理念のもと、従業員の心身のWell-being促進に取り組んでいます。



当社では、様々なバックグラウンドを持つ社員の活躍推進に向けて、多様な働き方の推進を行っています。また、ワークライフバランスをとるために、総労働時間の縮減や休暇取得の推進を行い、社員の生産性向上と共にWell-beingの向上を目指しています。

## 総労働時間の縮減

- 終業時刻目標（ボトムライン目標）の設定
- 週1回の「ワークスマートデー」の取得
- 月1回以上の「ブルースカイデー」（10時始業又は15時終業）の取得
- PC自動シャットダウン（20時）

## 休暇取得の推進

- 年次有給休暇7割以上の取得目標
- 計画公休・スマート休暇として平均で毎月1日以上の有給取得（年5日の年次有給休暇の確実な取得）
- コネクトホリデー（連休や土日と合わせた有給）取得
- QOL向上休暇（子どもの学校行事への出席、不妊治療のための通院、ボランティア、人間ドックの受診等、QOL向上・健康増進のための休暇）
- 時間単位の有給取得
- WLM（ワーク・ライフ・マネジメント）指標を設定し、各所属の労働時間・有給取得率・テレワーク取得率等を可視化

## 多様な働き方の推進

- テレワークの活用
- フレックスタイム・時差出勤の活用
- オフィスカジュアルの導入
- 社外副業の認可
- Myキャリア準備休職



当社では育児と仕事の両立支援に向けて、法律で義務付けられている内容を上回る水準の支援制度及び当社独自の制度を整備しています。また、産育休前、復職前、復職後と複数のタイミングで面談を行い、復職に向けたフォローをきめ細かく行っています。加えて、男性の育児参画を積極的に後押しするため、2022年度から男性育児休業の取得推進を進めており、取得者数は着実に増加しています。

## ■妊娠から出産までの支援

産前・産後休暇	産前6週間・産後8週間の休暇の100%有給化
マタニティ休暇	つわり等の体調不良や健康診査等の通院のため、1か月に5日まで取得可能
配偶者出産時休暇	配偶者出産時に有給を3日付与
孫誕生休暇	孫誕生時に有給を3日付与

## ■育児支援

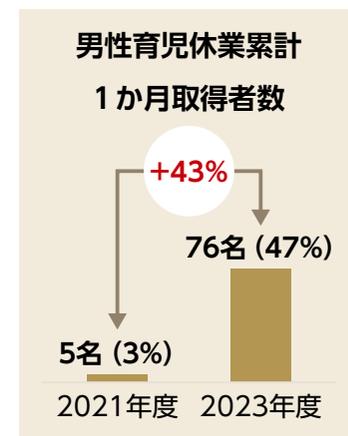
育児休業	子どもが満1歳6か月を迎えた日の翌月以降最初の4月末日又は10月末日のいずれか早い日までを基本とし、状況に応じて子どもが2歳到達時まで延長可能
チャイルドサポート休暇・子の看護休暇	小学校就学前までの子どもが病気にかかり、世話をしなければならぬ場合等、1年度につき12日まで取得可能(有給)
QOL向上休暇	子どもの学校行事への出席等、QOL向上を目的とした休暇
短時間勤務・残業等免除	子どもの小学校卒業まで利用可能
経費補助	保育所等の利用月ごとに負担した経費等の一部を補助

## ■男性育児休業の取得推進

当社では男性育児休業について、2022年度より累計1か月以上の100%取得を目標としており、男性社員の育児・家事への主体的な参画を後押しするために、プレパパセミナーの開催、上司・部下での育休取得計画書の活用、最大20日間の有給休暇の付与等、法令対応を超える取組みを実施しています。マネジメント層を対象としたイクボスセミナーや両立支援に関する全社員向けの研修も実施し、誰もがワークとライフを両立できる職場環境づくりを推進しています。

## ■男性の育児参画支援

- 男性育児休業取得時に子ども1人につき、有給最大20日付与
- 男性社員とパートナーを対象に「プレパパセミナー」を開催
- マネジメント層を対象に「イクボスセミナー」を開催
- 社内イントラネットで男性社員の育休体験談を発信



## 男性育児休業取得者インタビュー

育児を取得したきっかけは、妻や幼い子どもとの貴重な時間を一緒に過ごしたかったのが一番です。二人目の出産ということもあり、妻の負担が増えることも分かっていたので、必ず取得しようと決めていました。また、男性社員の育児参画促進に向けた会社側のサポートも後押しとなりました。

育児期間中は、お風呂やおむつ替え、寝かしつけ、掃除・洗濯等、妻に負担をかけないよう家事・育児はできる限り行いました。心の余裕をもって、しっかりと育児に専念できる時間を持つことは非常に良い経験でした。家族で多くの時間を過ごすことで、子どもの成長を身近に感じることができ、妻との時間も増えたことで、家族の絆が強まった気がします。妻からは、一人ではなく二人で育児を行う時間が増え、精神的・肉体的な負担が軽くなったと、とても感謝されました。今後も必要な際には、テレワーク等をうまく活用し、可能な範囲で家事・育児を分担していきたいです。

当初は一定期間所属を離れることに対する不安感や関係者への申し訳なさはありましたが、所属長をはじめ周囲のメンバーが快く受け入れてくれたので、スムーズに育児を取得することができました。育児取得に対しては周囲の理解がとても重要だと思うので、逆の立場になった場合には積極的に応援し、快く送り出してあげたいという気持ちでいます。ワーク・ライフ・マネジメントを推進するためにも、上司として協力できることは積極的に行っていききたいです。

育児取得を促進するには、「急に誰かが休んでも業務が回る組織体制」（属人化の抑制・ノウハウ蓄積）や「働きやすい職場」の整備が重要だと思います。会社として制度を作っても現場レベルで阻害してしまうと意味が無いので、ストレスなく育児を取得できる職場環境を今後も整備していきたいです。



**三谷 洋介**

バーテックス・インベストメント・  
ソリューションズ株式会社  
クオンツ運用部 ラインマネジャー

当社では、育児休業以外にも、介護や社員自身の治療支援等、様々な事情に応じて業務との両立を支援するための各種支援制度を設けています。一人ひとりのライフステージに応じて柔軟な働き方が選択できる制度を通じて、介護や治療といった事情に関わらず働くことのできる職場環境を整えることで、多様なバックグラウンドを持つ社員がいきいきと活躍できる企業文化の醸成に取り組んでいます。

## ■介護支援

介護休業	要介護者1名につき、休業開始日から通算730日取得可能
介護サポート休暇	要介護者の通院等の付き添い又は要介護者に必要な世話をを行う場合、1年度につき12日まで取得可能
残業等免除	要介護者1人につき、介護が終了した日の属する月の月末までにおける本人の申出期間
短時間勤務	要介護者1名につき通算1095日を限度



## ■治療支援

療養休暇	勤続年数に応じた期間取得可能
QOL向上休暇・Myキャリア準備休職	不妊治療に使用可能

## ■その他の支援策

ふぁみりい転勤制度	働く地域を限定した職掌の社員を対象とした、家族事情による転勤制度
配偶者海外同行休職	配偶者の海外赴任等に同行する場合、最長3年間の無給休職を取得できる制度



2024年に当社グループに加わったベネフィット・ワンは、「人と企業を繋ぐ新たな価値の創造を目指し、サービスの流通創造を通して人々の心豊かな生活と社会の発展に貢献しよう」を企業理念に、福利厚生プラットフォームとして、140万を超えるサービスをワンストップかつリーズナブルな価格でお届けし、企業や自治体等で働く給与所得者の生活インフラになることを目指しています。当社グループは、法人のお客さまへ生命保険を中心とした福利厚生制度を提案していることから、当社グループとベネフィット・ワンとのビジネス面での親和性は高く、「保険サービス業」に進化していくためには、両社のシナジーを最大限発揮していくことが必要不可欠です。

当社グループにベネフィット・ワンを迎え入れるにあたり、両社のシナジー効果の実現に向けて、当社社員一人ひとりがベネフィット・ワンのサービス内容を理解することの重要性に加えて、福利厚生の更なる充実にもつながることから、同社の基幹サービスである「ベネフィット・ステーション」について、生涯設計デザイナーをはじめとした全社員に導入しました。

### ベネフィット・ステーション

特徴

- ✓ 業界 No.1 だからこそ実現できる割引優待
- ✓ 二親等以内のご家族対象
- ✓ 全国で利用できる
- ✓ 困った時のコールセンターも完備

サービス数は **140万** 以上！ **市場最安値** でサービスを利用可能！



旅



レジャー・エンタメ



スポーツ



リラク・ビューティ



スキルアップ



グルメ



育児



介護



健康



出会い・結婚



ショッピング



家事・住まい・引越



カー



ペット



通信・電気・ガス



ポイント交換



お祝い



BSオリジナル企画

87.3%

ベネフィット・ステーション登録率  
(2024年9月時点)

### 健康経営®で目指す姿

第一生命グループの「健康経営」は、社員にとどまらず、お客さま、社会全体の健康増進を目指しています。

#### 一人ひとりの健康とWell-being

お客さま、地域・社会の健康増進

社員の健康増進

#### 健康経営の実践

#### 第一生命グループ健康経営宣言

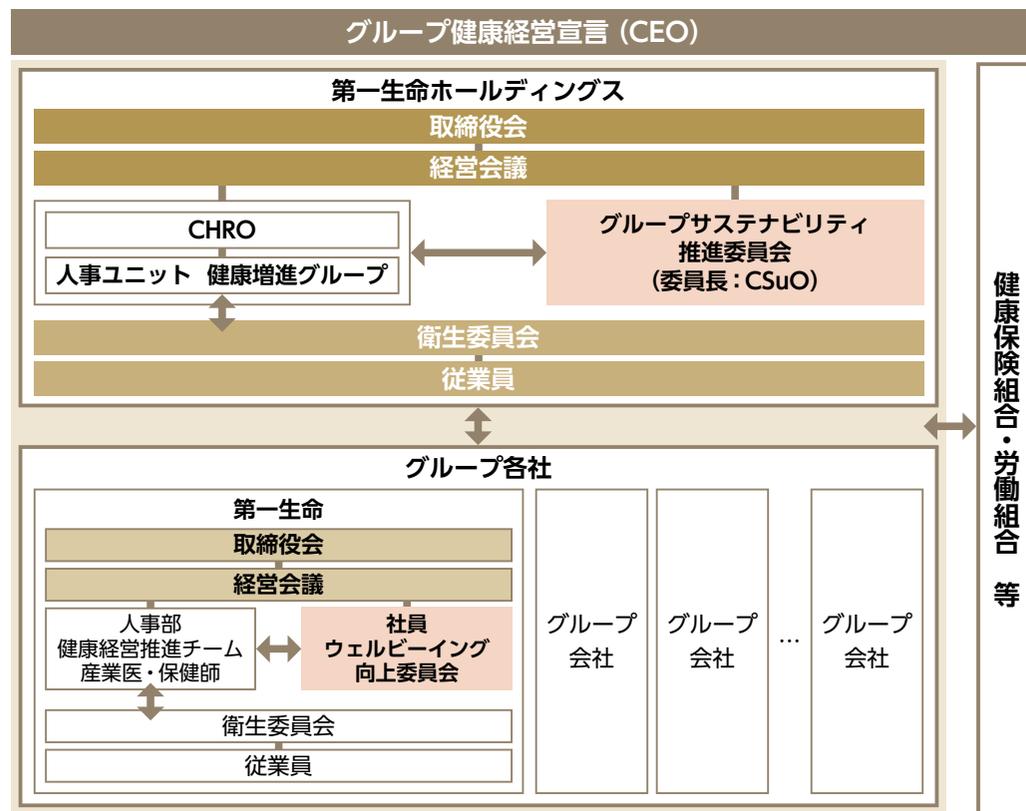
当社グループは、健康経営の実践を通じて、一人ひとりの健康とWell-beingに貢献していきます

- 社員一人ひとりが、安心・安全かつ働きがいをもって活躍できるよう心身の健康増進に取り組みます
- お客さま、地域・社会の皆さまの健康増進に寄与することで、持続可能な社会の実現を目指します

グループCEO

### 推進体制

CHROのもと、人事ユニット内の健康経営推進担当者を中心に、社内・グループ各社、健保組合、労働者代表等と協働し、PDCAを回しながら、健康課題に基づく各種施策の推進等を通じて、取組みレベルの向上を図っています。



※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

生活習慣病予防とメンタルヘルス対策の2つを柱とした健康維持・増進施策を通じた重症化予防、女性の健康、両立支援策に取り組み、「健康経営」を推進しています。二次健康診断受診促進等の個人に向けた取組みの継続に加え、健康イベント等を通じた組織の取組みを一層活発化しています。個人の取組みと組織の取組みの相乗効果もあり、生活習慣病の重症化数の減少、エンゲージメント改善等にもつながっています。健康寿命を延伸し、平均寿命との差を縮小するという社会課題の解決を担う社員の健康増進を継続・強化することで、一人ひとりのWell-beingと健全な地域・社会への貢献に挑戦していきます。

健康経営戦略マップ



## 第一生命

第一生命をはじめとする国内グループ会社では、グループ会社が提供する健康アプリを社員の約9割が登録しており、それを活用したウォーキングイベントに毎年多くの社員が参加しています。イベントは個人戦・チーム戦となっており、イベント開催期間中は登録者全体の平均歩数が増加するだけでなく、社内コミュニケーションの活性化にもつながっています。また、所属単位の健康課題が把握できるデータの提供と、所属が独自で企画する健康増進活動に対する費用補助制度があり、各所属が健康課題解決にむけた取り組みを行っています。



ウォーキングイベント



エクササイズイベント

## ベネフィット・ワン

ベネフィット・ワンでは健診結果や社員アンケートのデータを元に健康経営を推進しております。社員の平均年齢上昇に伴う健診項目の一部悪化を課題と捉え、生活習慣病の原因となる肥満解消のために生活習慣の改善に取り組んでいます。食生活の改善については社内専門職による食生活セミナーや、社員へ無料で朝食を提供する朝食サービスを実施しています。また、運動習慣については社員が有志でつくるクラブ活動に費用補助を行ったり、健康行動に対してインセンティブポイントを付与するプログラムを積極的に活用しています。



フットサル、バスケ、ランニング、ゴルフ等  
13団体が活動しています。

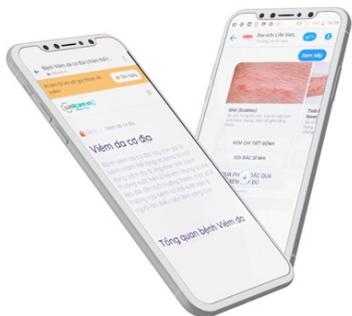


朝食サービスでは栄養満点のスムージーを提供

## 第一生命ベトナム

### 社員と家族の健康を支援するアプリ

第一生命ベトナムでは、社員の健康を保つために、社員とその家族を対象としたアプリを導入しています。このアプリには、一日に必要な水分量を個人ごとに算出し、定期的に水分摂取を通知する機能や、ドライアイ防止のための目のエクササイズ動画等が搭載されています。また、健康に関する不安や症状を医師に照会する機能も備わっており、どのような病気か、こういった対処法が必要かを教えてもらうことができます。第一生命ベトナムでは、アプリを通じて社員とその家族の健康に対するケアを提供することで、社員のQOL向上に努めています。



### 第一生命ベトナム 健康増進チャットボット

- ・水分補給リマインド
- ・目の体操
- ・健康生活の秘訣 (毎週更新)
- ・医師とのライブチャット

## オーシャンライフ

### Value Creation Space

タイのオーシャンライフでは、社員がリラックスできる空間として Value Creation Space を設置しています。カラフルに装飾されたこの空間は、卓球やヨガ等のレクリエーションだけでなく、ミーティングスペースとしても活用されており、様々な年代や部署の社員が集うことで社内コミュニケーションの活性化につながっています。Value Creation Space は、仕事のストレスからリフレッシュできる憩いの空間として親しまれており、同社の従業員の健康と Well-being を高めることに貢献しています。



**外部からの評価・表彰**

2013年	第一生命保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省主催の「第2回健康寿命をのばそう！アワード」において、<b>厚生労働省健康局長優良賞</b>を受賞</li> </ul>
2015年・2024年	第一生命ホールディングス	<ul style="list-style-type: none"> <li>経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「<b>健康経営銘柄</b>」に選定</li> <li>従業員らの健康管理を経営的な視点から考え、戦略的に取り組んでいる企業として認定</li> </ul>
2017年～2024年	第一生命ホールディングス	<ul style="list-style-type: none"> <li>経済産業省が定める「健康経営優良法人」の認定企業のうち、大規模法人部門の上位500法人が認定を受けられる「<b>健康経営優良法人(大規模法人ホワイト500)</b>」に8年連続で選定※<sup>1</sup></li> </ul>
2017年～2024年	第一生命保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>スポーツ庁が運営する、従業員の健康増進の為にスポーツ活動に対する支援や促進に向けた取り組みをする企業を認定する「<b>スポーツエールカンパニー</b>」に2017年より選出</li> <li>2024年は<b>シルバー+ (プラス)</b>に認定</li> </ul>
2023年	第一生命保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省が推進する「がん対策推進企業アクション」によるがん対策推進優良企業表彰制度において、「<b>令和5年度がん対策推進優良企業</b>」に選定(2020年から4年連続で選定)</li> </ul>
2023年	第一生命保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>次世代育成支援対策推進法に基づき、高い水準の子育てサポート及び不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業として、厚生労働省より「<b>プラチナくるみんプラス認定</b>※<sup>2</sup>」を取得(2007年から継続的に「くるみん認定」を受け、2015年には「プラチナくるみん認定」を取得)</li> </ul>
2023年	第一生命ホールディングス	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍推進に優れた上場企業として経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「<b>なでしこ銘柄</b>」に選定</li> <li>2014年度と2018年度に「なでしこ銘柄」、2019年度に「準なでしこ銘柄」に選ばれており、当社グループとして4回目の選定</li> </ul>



※1 2024年は当社の他に第一生命保険、第一フロンティア生命、ネオファースト生命、QOlead、ベネフィット・ワンも認定

※2 「プラチナくるみんプラス認定」は2022年4月に新設された制度であり、プラチナくるみんの認定基準を満たした上で、不妊治療と仕事の両立支援にも積極的に取り組む企業が認定対象

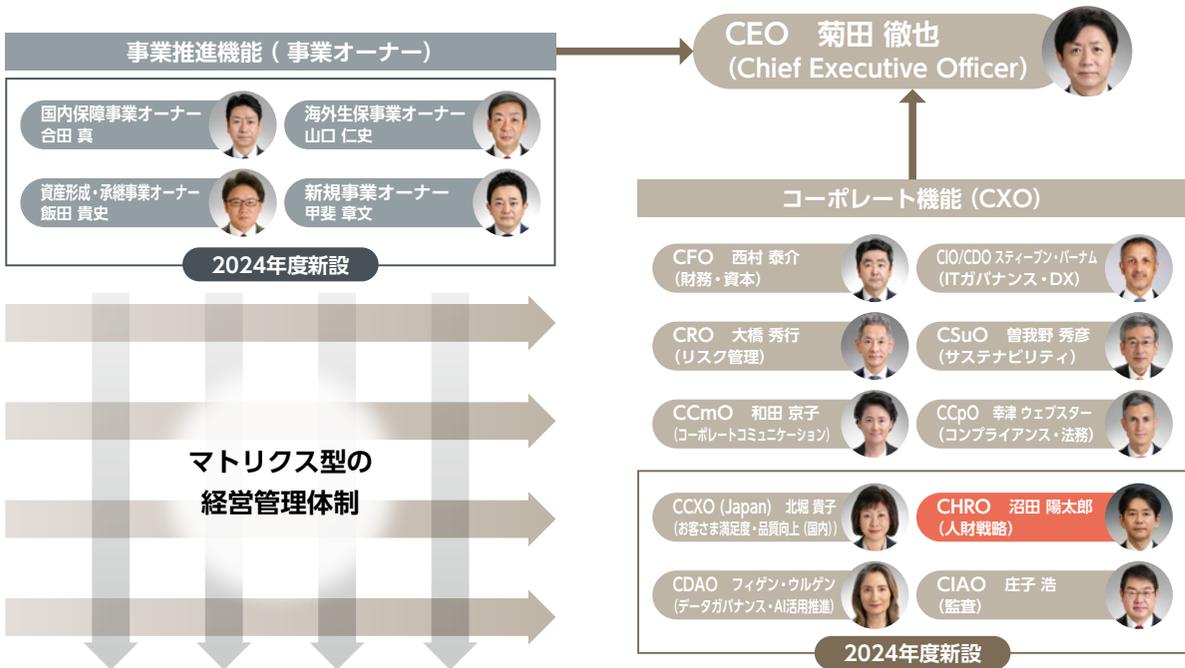
# 9 グループHRガバナンス

---

当社では、主要なコーポレート機能を統括する「CXO」を2022年度から導入・拡充し、外部登用も含めて実効性を高めてきたことに加え、2024年度には主要事業を統括する「事業オーナー」を新設し、双方の機能を有機的に組み合わせたマトリクス型の経営管理体制を持株会社に構築しました。

CHROは従業員満足度の向上と多様な人財の活躍機会の創出を目的として、2024年4月より設置しました。CHROは人事・DE&Iの領域において、国内外グループ会社の経営幹部との緊密なコミュニケーション及びグループ横断的な経営管理を通じて人財戦略を推進し、グループ企業価値向上に貢献することをミッションとしています。

グループ経営管理体制



## 事業拡大を支える適材適所の人財配置

当社グループでは、国内における保障事業や資産形成・承継事業の推進に加えて、海外事業の更なる拡大や非保険領域への進出等事業ウィングが拡大しています。グループHRガバナンスでは、事業戦略遂行に必要な人財とケイパビリティの獲得、注力分野への機動的な人財配置やグループ企業との連携強化を図っていきます。

人的資本の最適な配賦による当社グループのガバナンス強化や新たな視点の獲得を通じて、変化の激しい事業環境の中でも人財戦略が各事業戦略と密接に連動し、人財の可能性を最大限に引き出すための様々な施策を展開しています。



## 事業戦略に連動した人財配置

グループ各社の事業戦略の実現、多様な人財が可能性を最大限に発揮できる基盤の構築に向けて、2026年度をめどに3,400名程度の人財の戦略的シフトを実施します。第一生命保険の事業効率を向上し、収益力強化につながる領域やアイペット、ベネフィット・ワン等の新規事業だけでなく、デジタルや海外といった拡大を続ける事業領域へのローテーション、グループ全体のかじ取り役を担う第一生命ホールディングスへの社内外からの人財登用等、多様性と専門性に富んだ人財の最適な配置を進めてまいります。また、戦略的人財シフトとしてのキャリアローテーションは、人財の越境学習に対する投資とも位置付けています。

キャリアローテーションを経験した社員が獲得したスキル・経験を活かし、グループ各社の事業戦略の実現や企業価値向上につなげていくほか、自治体への派遣を通じて社会課題の解決に従事することで、地域・社会の持続性確保にも貢献していきます。



当社グループは2007年から海外生命保険事業へ本格的に進出し、2010年の株式会社化・上場及び2016年の持株会社体制への移行等、事業環境の変化に応じて、挑戦と変革を絶えず続けてきました。近年、デジタル技術や生成AIの急速な進化、世界各地における地政学リスクの顕在化やマクロ経済・金融市場の不確実性の高まり等、当社グループを取り巻く環境の変化は一層激しくなっています。そのような経営環境において、当社グループが2030年度にグローバルな保険グループと伍する企業として成長を成し遂げるためには、性別や年齢、国籍等の垣根を越えて価値創造に貢献できる人財の活用が必要不可欠です。

当社ではグループ経営を支える強固なガバナンス体制構築のため、専門性を持つ社外の人財を役員に登用する等、人財の多様化に向けた取組みを強化しています。2023年にスティーブン・バーナム専務執行役員をChief Information Officer 兼 Chief Digital Officerとして迎えたことを皮切りに、Chief Compliance Officer、Chief Communications Officerに加え、2024年度にはChief Data and AI Officerを新たにグループに迎え入れる等、高度な専門性を持った多様な人財確保を通じて、人財面からのガバナンス強化とイノベーション創出を促す環境づくりに取り組んでいます。

## 専門性を持つ社外人財(役員)の略歴



スティーブン・バーナム  
Chief Information Officer 兼 Chief Digital Officer

30年以上にわたり大手の金融機関で大規模なデジタルトランスフォーメーションをリード。英国、インド、中国、日本と様々な国で、銀行や保険業界のグローバルビジネスを構築及び運営した経験を有しており、当社ビジネスモデルの変革に積極的に取り組んでいます。



幸津 ウェブスター  
Chief Compliance Officer

シティバンク銀行、メットライフ生命等を経て現職。前職のプルデンシャル・ホールディング・オブ・ジャパンにおいてチーフ・コンプライアンス・オフィサーとして、経営の透明性向上やリスク認識の強化、内部統制の実効性向上を目的としたコンプライアンスリスク管理フレームワークの実装等を主導した経験を有しています。



和田 京子  
Chief Communications Officer

日興アセットマネジメント、ブラックロック・ジャパン等を経て現職。ブラックロック・ジャパンにおいてコミュニケーション機能を立ち上げ、日本における当該法人の知名度向上をリードする等、広報・コーポレートコミュニケーション領域で豊富な経験を有しています。



フィゲン・ウルゲン  
Chief Data and AI Officer

Microsoft、インテル、LINE等を経て現職。日本国内外の企業でデータサイエンス、AI、データガバナンス、プライバシー等多岐に渡るデータ領域の課題解決を推進。プロジェクトマネジメントにおけるリーダーシップに加え、データとAI領域全般の高度な技術的知識と知見を有しています。

## 海外グループ会社へのガバナンス

当社グループでは、海外グループ会社CEOの報酬ガイドラインを制定し、グループ中期経営計画や各社の事業ステージ、マーケット水準等を踏まえて公正かつ競争力のある報酬を担保することで、株主との価値共有を促進し、グループの成長を牽引する優秀なCEOを採用・定着させることを目指しています。また、海外グループ会社が主要経営層の後継者計画を策定するための支援を行い、それらの計画を一元管理しています。特にCEOの後継者については、親会社として候補者と面談を行う等選任プロセスにも深く関与し、子会社と共同でスムーズなサクセッション実現に取り組んでいます。

## 直近のCEO 就任・サクセッション

 2024/3 パートナーズライフ

 2024/8 第一生命カンボジア

 2024/9 Dai-ichi Life Reinsurance Bermuda

 2024/10 TAL



TAL CEOのBrett Clark氏(左)と後継者のFiona Macgregor氏(右)

## 海外グループのHR部門との連携

グローバルに事業を展開する当社グループでは、人財の側面からグループ経営の高度化を推進するために、各国の人事部門担当者とタスクフォースや特定のテーマに関するワーキンググループを組成しています。これらの会議体では、国を越えたシナジーの創出を目的に、将来の経営人財育成や理念共有等幅広いテーマについて定期的に対話が行われ、数々のグループ横断的な施策の実現を通じてグループ全体の成長に貢献してきました。

施策の例として、グループの次世代リーダー層向けに、グローバルな経営視点の獲得等を目的とした各種施策の提供を行っているほか、社員一人ひとりが当社グループの一員であることを実感できるよう、当社グループの歴史、理念等を伝える新入社員向けツールの作成を進めています。

その他にも、グループ全体で理念の浸透を図るために、DE&Iをテーマとしたワーキンググループを各国横断で組成し、前述のDE&Iサミットの企画・運営等も行っています。



# データ集

## ■ 集計対象

第一生命ホールディングス (HD) 及び主要子会社 13 社を集計対象とする。  
特定の集計範囲を指す場合、カッコ内の略称を用いる。

### <主要子会社>

第一生命保険株式会社 (DL)

ネオファースト生命保険株式会社 (NFL)

第一生命インターナショナルホールディングス合同会社 (DLIHD)

Protective Life Corporation

Partners Group Holdings Limited

Dai-ichi Life Insurance (Cambodia) PLC.

Dai-ichi Life Reinsurance Bermuda Ltd.

第一フロンティア生命保険株式会社 (DFL)

アイペット損害保険株式会社 (ipet)

バーテックス・インベストメント・ソリューションズ株式会社 (バーテックス)

TAL Dai-ichi Life Australia Pty Ltd

Dai-ichi Life Insurance Company of Vietnam Limited

Dai-ichi Life Insurance Myanmar Ltd.

## ■ 算定期間

特に指定のない限り、2023年4月から2024年3月を算定期間とし、2024年3月末時点での実績を掲載する。

**■ 従業員数**

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
連結従業員数	*1	人	64,823	62,260	60,997	59,495

**■ 男女比率①**

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員に占める女性の割合	*2	%	91.0	91.0	90.4	90.1
会社のエグゼクティブ・チーム又は経営陣のうち、女性が占める割合	*3	%	10.8	12.1	13.4	13.7
管理職総数 <sup>*1</sup>	*2	人	3,559	3,680	3,747	3,833
女性管理職総数(国内5社計) <sup>*1</sup>	*2	人	977	1,049	1,102	1,135
女性管理職割合(国内5社計) <sup>*1</sup>	*2	%	27.5	28.5	29.4	29.6
HD	*4	%	15.6	14.8	16.2	18.5
DL	*5	%	28.8	30.1	31.3	32.0
DFL	*6	%	13.3	12.5	15.9	15.6
NFL	*7	%	20.8	19.5	16.0	16.4
ipet	*8	%	—	—	33.9	27.9
初級管理職の女性の割合 <sup>*1</sup>	*2	%	37.6	37.1	37.5	37.5
上級管理職の女性の割合 <sup>*1</sup>	*2	%	6.7	9.4	9.8	12.5
収益を生み出す機能(販売等)の管理職に占める女性の割合 <sup>*2</sup>	*5	%	30.8	32.0	33.2	33.7

※1 直近年度の集計対象会社の連結ベースに対する比率は83.4%(従業員数で算出) ※2 直近年度の集計対象会社の連結ベースに対する比率は79.1%(従業員数で算出)

**男女比率②**

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
STEM関連職における女性の割合	*9	%	8.6	7.1	8.0	9.8
平均年齢	*4	歳	41歳10か月	41歳11か月	42歳2か月	41歳9か月
平均勤続年数	*4	年	14年10か月	14年10か月	15年9か月	14年6か月
男性従業員の平均勤続年数	*10	年	20年11か月	21年5か月	21年11か月	22年5か月
女性従業員の平均勤続年数	*10	年	11年10か月	12年3か月	13年0か月	13年7か月

**■ 給与**

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
平均年間給与	*4	万円	948.7	978.7	972.2	949.9

**■ 男女の賃金の格差①<sup>※3</sup>**

項目		集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内5社計	全労働者	*11	%	—	—	38.2	41.6
	うち正規雇用労働者	*11	%	—	—	37.6	41.8
	うちパート・有期労働者	*11	%	—	—	42.2	41.8
HD	全労働者	*4	%	—	—	55.2	61.0
	うち正規雇用労働者	*4	%	—	—	57.0	61.6
	うちパート・有期労働者	*4	%	—	—	27.3	44.0
DL	全労働者	*12	%	—	—	38.0	41.5
	うち正規雇用労働者	*12	%	—	—	37.4	41.7
	うちパート・有期労働者	*12	%	—	—	43.2	44.0
DFL	全労働者	*6	%	—	—	54.3	56.3
	うち正規雇用労働者	*6	%	—	—	54.0	56.3
	うちパート・有期労働者	*6	%	—	—	77.5	— <sup>※4</sup>

※3 男女の賃金の格差＝女性の平均年間賃金÷男性の平均年間賃金×100%として算出しております

※4 2023年度は有期労働者がおらずデータ無し

**男女の賃金の格差②**<sup>※3</sup>

項目		集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
NFL	全労働者	*7	%	—	—	57.9	55.5
	うち正規雇用労働者	*7	%	—	—	57.9	55.9
	うちパート・有期労働者	*7	%	—	—	56.2	12.4
ipet	全労働者	*13	%	—	—	58.7	55.9
	うち正規雇用労働者	*13	%	—	—	59.7	56.0
	うちパート・有期労働者	*13	%	—	—	98.1	100.0

**男女の賃金の格差 (職層別) 2023年度**

職位	集計範囲	単位	女性 <sup>※5</sup>	男性
管理職 (基本給のみ) <sup>※6</sup>	*3	倍	0.87	1
管理職 (基本給+その他現金報酬) <sup>※6</sup>	*3	倍	0.86	1
非管理職 (基本給のみ) <sup>※6</sup>	*3	倍	0.70	1

※5 男性を1としたときの比率

※6 集計対象会社の連結ベースに対する比率は80.6% (従業員数で算出)

**■ その他比率**

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
<b>総従業員の人種・民族又は国籍による内訳<sup>*7</sup></b>						
日本	*9	%	—	99.75	99.68	99.77
中国	*9	%	—	0.11	0.16	0.11
韓国	*9	%	—	0.06	0.08	0.05
ドイツ	*9	%	—	0.01	0.02	0.01
その他	*9	%	—	0.08	0.06	0.06
<b>管理職の人種・民族又は国籍による内訳<sup>*8</sup></b>						
日本	*14	%	—	99.81	99.82	99.79
中国	*14	%	—	0.05	0.05	0.04
韓国	*14	%	—	0.09	0.08	0.13
ドイツ	*14	%	—	0.05	0.05	0.04
障がい者雇用率	*18	%	2.22	2.34	2.44	2.49

※7 直近年度の集計対象会社の連結ベースに対する比率は100% (従業員数で算出)

※8 直近年度の集計対象会社の連結ベースに対する比率は82.3% (従業員数で算出)

**■ 雇用①**

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新規採用数	*10	人	645	466	359	373
男性総数	*10	人	174	128	144	143
男性割合	*10	%	27.0	27.5	40.1	38.3
女性総数	*10	人	471	338	215	230
女性割合	*10	%	73.0	72.5	59.9	61.7
年齢別						
20代以下	*10	人	309	200	171	154
30-39歳	*10	人	112	113	83	97
40-49歳	*10	人	128	101	73	73
50-59歳	*10	人	90	46	29	38
60代以降	*10	人	6	6	3	11
社内候補者によって埋められたオープンポジション割合 (社内採用)	*10	%	99.0	95.9	96.4	93.4
平均採用コストを正社員の数で除した数	*10	千円	2,052	2,748	2,987	2,163

**■ 雇用②**

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
離職率	*15	%	3.8	4.0	3.7	3.8
男性割合	*15	%	34.6	34.2	26.8	32.2
女性割合	*15	%	65.4	65.8	73.2	67.8
管理職以上割合	*15	%	28.4	15.8	13.0	17.9
管理職未満割合	*15	%	71.6	84.2	87.0	82.1
自己都合離職率	*15	%	1.1	3.2	3.7	3.8
上記離職率データのカバレッジ (グローバルベース・正社員) ※9	*15	%	86.0	84.1	86.6	86.2

※9 集計対象会社の内勤職のうち集計対象者の比率 (従業員数で算出)

**■ 人財開発**

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
正社員1人あたりの研修及び能力開発に費やした費用 <sup>※10</sup>	*3	円	—	—	—	57,285
正社員1人あたりの研修及び能力開発の平均時間数 <sup>※10</sup>	*3	時間	—	—	—	5.45
研修種類別の研修時間						
DX	*3	時間	—	—	—	1.4
グローバル	*3	時間	—	—	—	0.7
マネジメント	*3	時間	—	—	—	1.2
次世代経営リーダー育成	*3	時間	—	—	—	0.5
キャリア開発支援	*3	時間	—	—	—	1.7
研修時間の男女別内訳						
男性	*3	%	—	—	—	49
女性	*3	%	—	—	—	51

※10 集計対象会社の連結ベースに対する比率は80.6% (従業員数で算出)

**福利厚生**

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
男性労働者の育児休業取得率(国内5社計) <sup>*11、12、13</sup>	*2	%	91.3	92.2	100.0	100.0
HD	*4	%	—	100.0	100.0	100.0
DL	*5	%	—	85.1	100.0	100.0
DFL	*6	%	—	100.0	100.0	88.9
NFL	*7	%	—	100.0	100.0	83.3
ipet	*8	%	—	—	22.2	33.3

※11 男性の育児休業等取得率については、改正「育児・介護休業法」(2023年4月施行)で公表が義務付けられる育児休業等の取得割合の算出基準に則して算出しており、結果が100%を超過する場合には100%と表示

※12 2022年度からアイペット含む、2021年度以前の値はアイペット除く4社計

※13 算出基準は以下のとおり

2022年度以降：国基準 分母…年度内に配偶者が出産した者  
分子…年度内に育休取得(前年度に取得した人は除く)

2021年度以前： 分母…当年度取得期限者  
分子…当年度取得期限者のうち取得者

**健康増進①**

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
プレゼンティーズム	*5	%	—	—	24.0	23.4
アブセンティーズム	*5	日	—	—	2.5	2.2
定期健康診断受診率	*5	%	99.6	99.8	99.9	99.9
健康診断要精密検査受診率	*5	%	81.3	85.7	87.8	87.8
事後措置保健指導実施率	*5	%	100.0	100.0	100.0	100.0
特定保健指導完了率	*5	%	90.1	93.1	91.1	—
胃がん検診受診率	*5	%	47.0	46.7	46.5	—
大腸がん検診受診率	*5	%	79.9	80.3	81.0	—
乳がん検診受診率	*5	%	71.7	72.3	77.1	—
子宮頸がん検診受診率	*5	%	33.1	34.9	36.5	—

**健康増進②**

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ヘルスケアポイント登録率	*5	%	76.7	73.9	79.4	80.6
ストレスチェック受検率	*5	%	84.5	83.8	81.2	86.3
高ストレス者割合	*5	%	11.1	13.5	14.9	14.7
運動習慣者割合 (男性)	*5	%	54.5	53.6	55.0	54.4
運動習慣者割合 (女性)	*5	%	38.1	36.0	36.2	34.9
適正体重維持者割合 (男性)	*5	%	67.0	67.6	67.4	67.2
適正体重維持者割合 (女性)	*5	%	73.5	74.0	73.9	73.5
喫煙率 (男性)	*5	%	27.7	27.9	27.3	27.7
喫煙率 (女性)	*5	%	23.7	22.8	22.2	21.9
業務上災害件数	*5	件	568	755	663	734
うち休務あり件数	*5	件	104	141	126	121
通勤災害件数	*5	件	201	258	271	242
うち休務あり件数	*5	件	53	55	67	62

## ■ その他

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
エンゲージメントスコアがトップレベルの従業員の割合	*9	%	—	28.7	30.7	33.6
エンゲージメント調査に回答した従業員の割合 <sup>*14</sup>	*9	%	—	78.0	68.0	70.0
従業員組合加入率 <sup>*15</sup>	*16	%	90.8	87.8	89.2	94.8
欠勤率	*17	%	0.96	1.32	1.32	1.16
欠勤率データのカバレッジ <sup>*16</sup>	*17	%	88.3	86.7	84.2	83.4

※14 集計対象会社の従業員のうちエンゲージメント調査に回答した従業員の比率

※15 集計対象会社の従業員のうち組合に加入している従業員の比率

※16 集計範囲に対する集計対象会社の比率 (従業員数で算出)

## ■ 集計対象

- \*1：連結決算ベース
- \*2：HD、DL、DFL、NFL、ipet (プロパー)
- \*3：HD、DL (内勤職)
- \*4：HD
- \*5：DL
- \*6：DFL
- \*7：NFL
- \*8：ipet (プロパー)
- \*9：HD、DLIHD、DL、DFL、NFL、DLTX (CR)、ipet (CR)、ベネフィットワン (CR)、バーテックス (CR)、トパーズ (CR)、その他国内CR、海外CR
- \*10：DL (内勤職)
- \*11：HD、DL、DFL、NFL、DLTX (CR)、ipet (CR、プロパー)、ベネフィットワン (CR)、バーテックス (CR)、トパーズ (CR)、その他国内CR、海外CR
- \*12：DL、DLTX (CR)、ベネフィットワン (CR)、バーテックス (CR)、トパーズ (CR)、その他国内CR、海外CR
- \*13：ipet (CR、プロパー)
- \*14：HD、DL、DFL、NFL
- \*15：HD、DL (内勤職)、DFL、NFL、DLTX (CR)、ipet (CR)、ベネフィットワン (CR)、バーテックス (CR)、トパーズ (CR)、その他国内CR、海外CR
- \*16：HD、DL (内勤職)、DFL、NFL
- \*17：HD、DL (内勤職)、DFL、NFL、DLTX (CR)、ipet (CR)、ベネフィットワン (CR)、バーテックス (CR)、トパーズ (CR)、その他国内CR
- \*18：HD、DL、DFL、NFL、DLTX (CR、プロパー)、その他国内CR

コア・マテリアリティに確実に取り組むため、進捗を測る指標をコア・マテリアリティごとに設定。サステナブルな社会及び事業の成長の両立をめざしています。

**Proactive  
Governance and  
Engagement**

**コア・マテリアリティ**

- 社会から評価されるサステナビリティ経営基盤の構築
- すべてのステークホルダーの人権の尊重
- 多様な個性を活かし、能力を最大限発揮・高めていける組織づくりの推進を通じた働きがいの創出

指標	実績 <sup>(1)</sup>	目指す水準
ESG 総合インデックス	2023年度 DJSI：アジアパシフィック Index 選定 MSCI：BBB	国内業界トップ水準
人財の多様性 <sup>(2)</sup>	女性役員比率：13.7% 女性組織長比率：19.1% <sup>(5)</sup>	2030年までにいずれも30%
働きがいの創出 (エンゲージメントスコア)	65 <sup>(3)</sup>	—
イノベーションの推進 (イノベーションファンド応募数) <sup>(4)</sup>	29件	年間 30件

(1) 記載のある場合を除き 2023 年度実績 (2) 第一生命ホールディングス、第一生命の合計 (3) 第一生命ホールディングス、国内 3 社 (第一生命、第一フロンティア生命、ネオファースト生命) の合計

(4) グループに裨益しうる革新的なビジネスアイデアに対して資金面の支援を行うグループ内ファンド制度 (5) 2024 年 4 月時点、女性役員比率の対象は HD、DL、女性組織長比率の対象は HD、DL、DFL、NFL

以下の項目について第三者保証を取得しています。

- ・ 欠勤率
- ・ 男女間賃金格差

詳細については当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.dai-ichi-life-hd.com/sustainability/data/index.html>



### 独立した第三者保証報告書

第一生命ホールディングス株式会社  
代表取締役社長 菊田 徹也 殿

一般社団法人非財務情報保証協会(以下、「当協会」という。)は、第一生命ホールディングス株式会社(以下、「第一生命」という。)からの委嘱に基づき、第一生命が作成した欠勤率、職層別の男女の賃金の格差、温室効果ガス排出量および WACI(以下、「主題情報」という。)について限定的保証業務を実施した。保証の対象範囲は、別表の通りである。

#### 第一生命の責任

第一生命は、自らが定めた指標の算定・報告基準(以下、「第一生命の定める基準」という。)に従って実績値の算定に必要なデータを収集し、算定及び公表する責任がある。

#### 当協会の独立性・品質管理・力量

当協会は、誠実性、公正性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、職業的専門家としての行動に関する原則を規定した国際会計士倫理基準審議会(IESBA)が定める倫理規程および独立性に関する指針を遵守し業務を実施した。また、当協会は、国際品質マネジメント基準(ISQM)第1号に準拠した、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質マネジメントシステムを維持している。保証業務担当者は、当該分野における知識や経験、保証業務に関する力量基準に基づき構成されている。

当協会は、第一生命やその関連会社から独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触はない。

#### 当協会の責任

当協会の責任は、入手した証拠及び実施した手続に基づいて、主題情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当協会は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準(ISAE)3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び国際保証業務基準(ISAE)3410「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準じた当協会の非財務情報保証基準に基づき限定的保証業務を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務で実施する手続と比べて、その種類、時期、範囲が限定されている。その結果、当協会が実施した限定的保証業務は、合理的保証業務ほどの高い水準の保証を与えるものではない。

#### 保証手続き

当協会は、職業的専門家としての判断に基づき、以下の内容を含んだ保証手続きを実施した。

- ・ 保証対象指標の算定方針や算定手続きに関する評価
- ・ 上記方針や算定手続きを理解するための会社担当者への質問
- ・ 会社の定める基準に従って保証対象指標の実績値が把握、集計、開示されているかについて、入手した根拠資料との照合並びに再計算の実施
- ・ 重要な仮定や算定方法の根拠となるデータの入手及び照合
- ・ 保証対象指標の実績値の表示の妥当性に関する確認
- ・ 主題情報に記載されている指標の基礎となる記録との一致

#### 保証された主題情報

第一生命によって作成された主題情報に関して、当協会が第三者保証を行った実績値は以下の通りである。

#### 欠勤率

項目	実績値	対象範囲
欠勤率	1.16	第一生命保険株式会社

#### 職層別の男女の賃金の格差

項目	女性	男性	比率
管理職(基本給のみ)	700.2万円	804.2万円	0.87
管理職(基本給+その他の現金報酬)	962.0万円	1114.9万円	0.86
非管理職(基本給のみ)	296.1万円	423.5万円	0.70

対象範囲：第一生命ホールディングス株式会社、第一生命保険株式会社

#### スコープ3(カテゴリ15)のGHG排出量及びWACI(加重平均カーボンデンシティ)\*

項目	実績値	単位
投融資(カテゴリ15)絶対排出量	809	万tCO <sub>2</sub> e
投融資(カテゴリ15)WACI	1.3	tCO <sub>2</sub> e / 百万円

対象範囲：第一生命保険株式会社

\* 計算方法は「<https://www.dai-ichi-life-hd.com/sustainability/environment/climate.html>」に記載

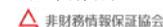
#### ■ 算定対象期間

2023年4月1日 ~ 2024年3月31日

#### 結論

上記の保証手続を実施した結果、主題情報に記載されている指標が、第一生命の定める基準に従って算定され、開示されていないと信じさせる事項は、すべての重要な点において認められなかった。

2024年8月30日



非財務情報保証協会  
東京都千代田区平河町1-6-15 USビル8階  
一般社団法人非財務情報保証協会



Dai-ichi Life  
Group

## 第一生命ホールディングス株式会社

---

〒135-8120 東京都江東区豊洲3-2-3

人事ユニット

03-3216-1222 (代表)

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、その正確性又は完全性について、当社は何ら表明又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。本資料及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、第三者が公開又は利用することはできません。

本資料には、将来に関する記述が含まれます。将来に関する記述は、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、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、実際の結果が将来に関する記述に明示又は黙示された見通しとは大幅に異なる場合があります。したがって、将来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、将来に関する記述を変更又は訂正する一切の義務を当社は負いません。