

Proactive Governance and Engagement

- 人権の尊重

人的資本

イノベーションの推進

コーポレートガバナンス／プライバシー・データセキュリティ



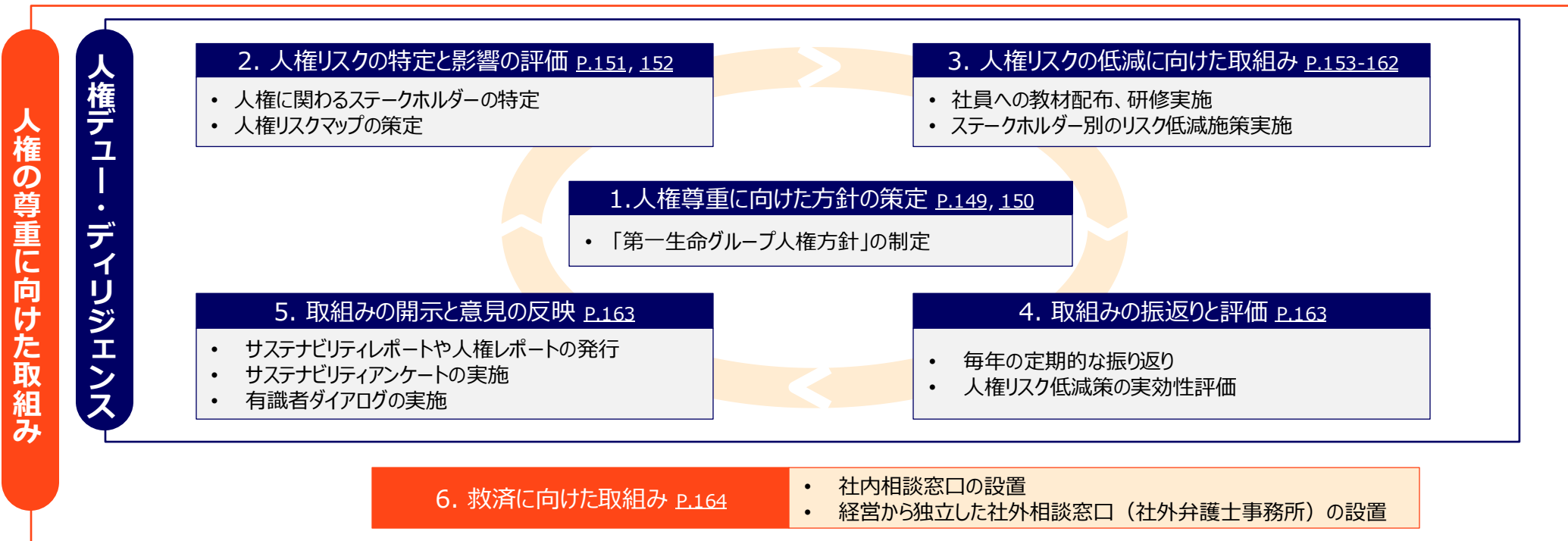
人権の尊重

人権尊重に向けた取組みの全体像

当社グループは国際社会の人権尊重に関する動向をいち早くつかむとともに、人権に関わる原則・イニシアチブ・ガイドラインを正しく理解し、あらゆる場において常に相手を思いやる心を持って行動できる社員の育成に努め、人々の幸せを追求した「人権尊重」という価値観に根ざした企業となることを目指します。

当社グループは国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で示された人権デュー・ディリジェンスのステップにしたがって、人権尊重の取組みを推進しています。

人権デュー・ディリジェンスとは、人権に対して、事業活動が与え得る負の影響を防止または軽減することを目的として、PDCAサイクルの取組みを継続して行っていくことであり、環境変化に応じて見直しを図っていくことが求められます。





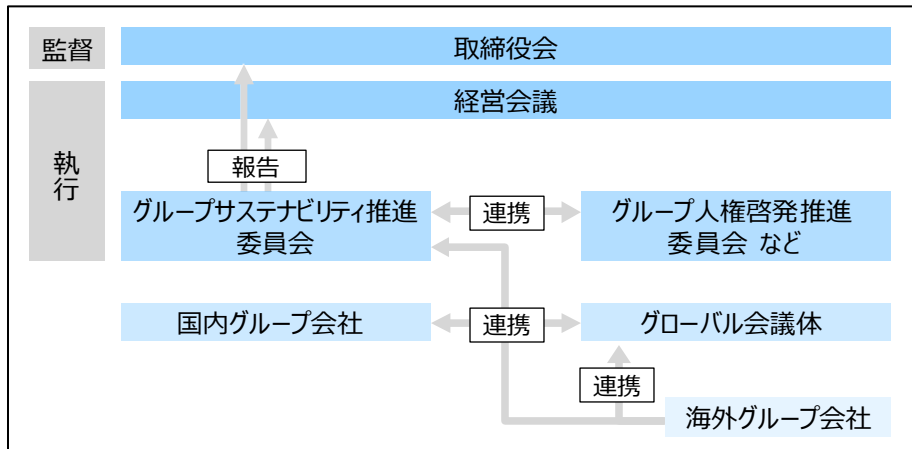
人権の尊重

人権デュー・ディリジェンス推進体制

人権の尊重を含むサステナビリティに関する取組みを推進するため、第一生命グループはグループサステナビリティ推進委員会を設置しています。各種取組みは委員会での議論を経て定期的に経営会議・取締役会に報告され、取締役会の監督を受けています。またグループ人権啓発推進委員会では、人権啓発が必要な重点テーマを策定し、人権啓発の取組みを推進しています。

サステナビリティ推進体制

当社グループでは、「グループサステナビリティ推進委員会」を中心としたサステナビリティ推進体制を構築しています。2023年4月に任命した「Chief Sustainability Officer (CSuO)」（2025年度よりグループCSuO）が、グループサステナビリティ戦略を推進する職責を担うとともに、グループサステナビリティ推進委員会の委員長を務めています。人権を含めた各種取組みは、委員会での議論を経て定期的に経営会議・取締役会に報告され、取締役会の監督を受けています。



	グループサステナビリティ推進委員会	グループ人権啓発推進委員会
委員長	Group Chief Sustainability Officer	人事担当の執行役員
委員	選任された執行役員など	選任された部門長
開催頻度	原則年4回および必要に応じて随時	原則年1回および必要に応じて随時
委員会事務局	サステナビリティユニット	人事ユニット
協議事項	人権を含むサステナビリティに関する環境変化および課題の認識共有、取組みの振返り、対応策の策定	人権啓発に関する環境変化およびグループの取組状況・課題の認識共有、対応策の策定
2024年度アジェンダ	〈報告〉 ・2024年度人権にかかる取組み総括 〈審議〉 ・課題解決に向けた対応策の留意点・進め方の妥当性について ・当社グループとして改めて取り組んだ方が良い人権課題は何か	〈報告〉 ・2023年度の取組みの振返り 〈審議〉 ・2024年度の取組方針 〈意見交換〉 ・ハラスメントの未然防止（各組織の取組みと今後の対応）



人権の尊重

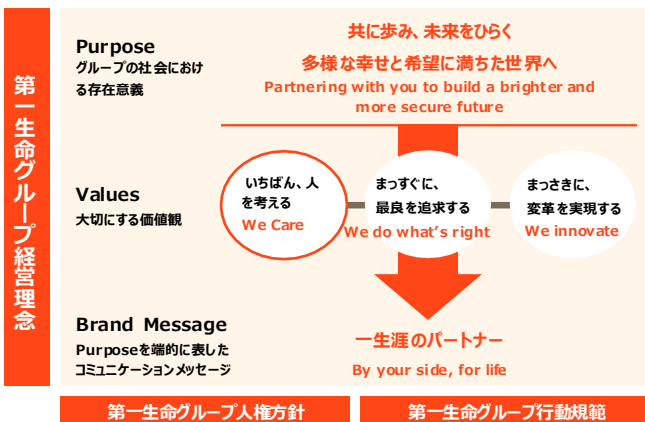
人権尊重に向けた方針の策定

当社グループは、日本国内における生命保険業を創業事業として、事業の多くが「人」に関わるものであることから、必然的に「人権」を意識した取組みを行ってまいりました。2024年4月に刷新したグループ経営理念では、当社の社会における存在意義を表すパーパスとして、「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」を設定しました。

当社グループでは、人権の尊重に向けて、「第一生命グループ人権方針」をはじめ、各種方針や規程を制定し、役員・社員への周知を図るとともに、行動につなげる取組みを行っています。

人権尊重に向けた考え方

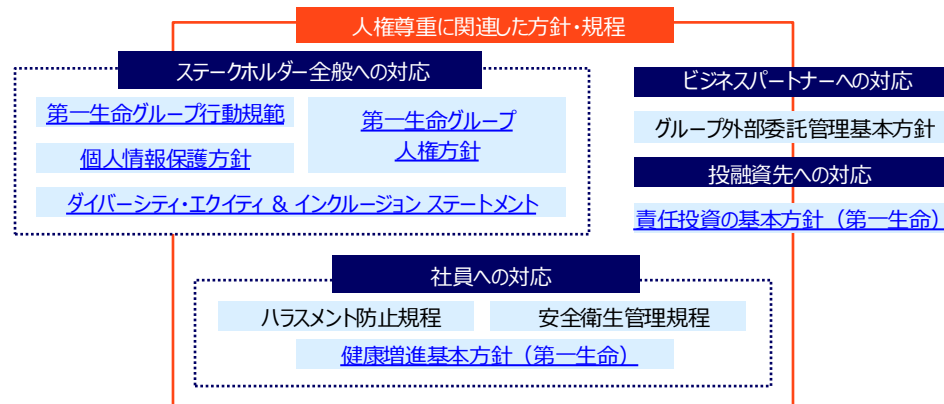
当社グループが実現したい世界は、一人ひとりの異なる価値観や生き方が尊重され、多様な幸せと未来への希望に満ちた世界です。そして、その実現のために、大切な価値観として3つのValues、「いちばん、人を考える」「まっすぐに、最良を追求する」「まっさきに、変革を実現する」を定めしました。このうちの1つ「いちばん、人を考える」は、まさに人権尊重の考え方に根付いたものです。この経営理念のもと、国際社会で承認された人権の考え方にもとづき策定した「グループ人権方針」と「グループ行動規範」で示した考え方を、当社グループの人権尊重に向けた基本的な考え方として、役員・社員への周知徹底を図るとともに、人権デュー・ディリジェンスを推進しています。



人権尊重に関連した方針・規程の体系

当社グループでは、人権の尊重に向けた基本方針として、「第一生命グループ人権方針」を制定しています。また人権侵害防止に関わる方針として、「ハラスメント防止規程」などを定めています。

他の方針や規程にも人権尊重、人権侵害防止につながる事項を盛り込み、社員の意識醸成や行動につながる考え方を示しています。



各方針・規程の本文は第一生命ホールディングスホームページをご参照ください。なお「グループ外部委託管理基本方針」「ハラスメント防止規程」「安全衛生管理規程」は社内文書となります。



人権の尊重

第一生命グループ人権方針の制定

第一生命グループでは、様々な角度からの情報収集やステークホルダーからの意見聴取を経て、2020年4月に「第一生命グループ人権方針」を制定しました。人権に関わる様々な国際規範を遵守するとともに、人権に関するイニシアティブの趣旨に賛同し、それらの考え方を「第一生命グループ人権方針」や取組みに反映させています。また人権を取り巻くグローバルな動向を反映できるよう、人権方針は定期的に見直しを行っています。

人権方針制定のプロセス

右記の作業を併行して実施

【国内外動向の把握】

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の徹底した読み込み
- 人権に関する国内外の法令等の動向の確認
- 人権に関する社外研修会、講演会等への参加による情報収集

【社内情報の整理】

- 人権関連の既存の社内方針や規程内容の確認
- 人権に関する社内の取組み（人権関連イニシアティブへの参加を含む）の現状の確認

【外部意見の聴取・他社情報の収集】

- ヒアリングやデスクトップ作業による他社の取組みのベンチマーク
- 社外の人権に関する有識者、ステークホルダー等からの助言や意見の聴取

ドラフト作成

「有識者・人権イニシアティブ代表者とのダイアログ」開催による意見聴取

修正案作成

社外取締役への個別説明による意見聴取

最終案作成

グループ経営会議審議、取締役会決定

制定・公表

第一生命グループ人権方針と国際規範・イニシアティブとの関係

国際人権章典

「国際人権章典」は、「世界人権宣言」と「国際人権規約（社会権規約・自由権規約）」の総称で、すべての人間が生まれながらにして、基本的な人権を有していることを国際社会として初めて認めたものです。当社は人権方針の中で、同章典に基づく人権尊重を行うことを表明しています。

国連／ビジネスと人権に関する指導原則

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は、人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任、救済へのアクセスを3つの柱として、国家及び企業に対して、人権の保護・尊重への取組みを求めています。当社はこの原則に従って、人権方針を制定しています。

ILO／中核的労働基準

ILO「中核的労働基準」では、5分野10条約（「結社の自由及び団体交渉権の保障」、「強制労働の禁止」、「児童労働の禁止」、「雇用及び職業における差別の排除」、「安全で健康的な職場環境」）が規定されています。当社は人権方針の中で、同基準に基づく人権尊重を行うことを表明しています。

OECD／責任ある企業行動に関する
多国籍企業行動指針

OECD「責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」では、企業に対して、人権デュー・ディリジェンスの実施が勧告されています。当社は人権方針の中で、同指針を支持することを表明しています。

国連／グローバル・コンパクト

国連グローバル・コンパクトは、2000年7月に発足し、人権、労働、環境、腐敗防止に関する10の自主行動原則により、世界の企業や団体に対して、影響力の及ぶ範囲で支持と実践を促しています。当社はその趣旨に賛同し、2014年5月に署名しています。

日本政府／ビジネスと人権に関する行動計画

日本政府は2020年9月に「ビジネスと人権に関する行動計画」を公表し、企業に対し、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入することへの期待表明を行っています。当社ではその趣旨に沿った人権デュー・ディリジェンスを推進しています。

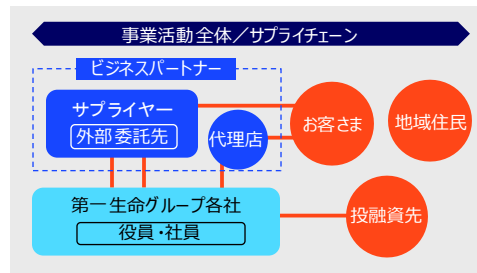
第一生命グループ人権方針の全文は[こちら](#)をご参照ください



人権の尊重

人権リスクの特定、評価、低減のプロセス

第一生命グループは、サプライチェーンを含む事業活動全体に関わるすべてのステークホルダーの人権尊重に取り組んでいます。人権リスクの特定、影響の評価、低減策の策定は以下のプロセスで行い、毎年定期的に繰り返すことで実効性を高めています。



毎年定期的に実施

①事業内容や活動地域における人権に関わる環境分析

②既存人権リスクの見直しと新規人権リスクの洗い出し

③人権リスクの深刻度、発生可能性の評価

④深刻度、発生可能性をもとにした人権リスクランクの判定

⑤ランクの高いリスクのコントロール状況の評価

⑥リスクコントロール状況を踏まえた防止・低減策の実施

⑦低減策の振り返り



※ 海外子会社については、人権デュー・ディリジェンスを含めた確認設問を通じて年に1回状況を確認し、リスクの洗い出し及びコントロール状況の評価を行ったうえ、防止・低減策の改善・強化を行っています。

人権リスクを特定するうえでの留意点

ILO「中核的労働基準」※

「第一生命グループ人権方針」にて、尊重を表明しているILO「中核的労働基準」を人権リスク特定の留意点のひとつとしています。

※ ILO「中核的労働基準」とは、国際労働機関が定める「国際労働基準」の中で最低限守るべき基準として示されたものであり、以下の5つの事項となります。

- 結社の自由および団体交渉権の保障
- 強制労働の禁止
- 児童労働の禁止
- 雇用および職業における差別の排除
- 安全で健康的な職場環境

その他留意点

以下の視点にも留意して、人権リスクの特定を行っています。

- 人身取引の禁止
- 自社の従業員
- 地域社会との関わり
- 社会的弱者（障がい者、女性、性的マイノリティ、子ども、先住民族、移民、外部労働者など）

リスク評価実施拠点

第一生命ホールディングス、第一生命グループ国内子会社 29社・海外子会社 9社
(2024年度時点)

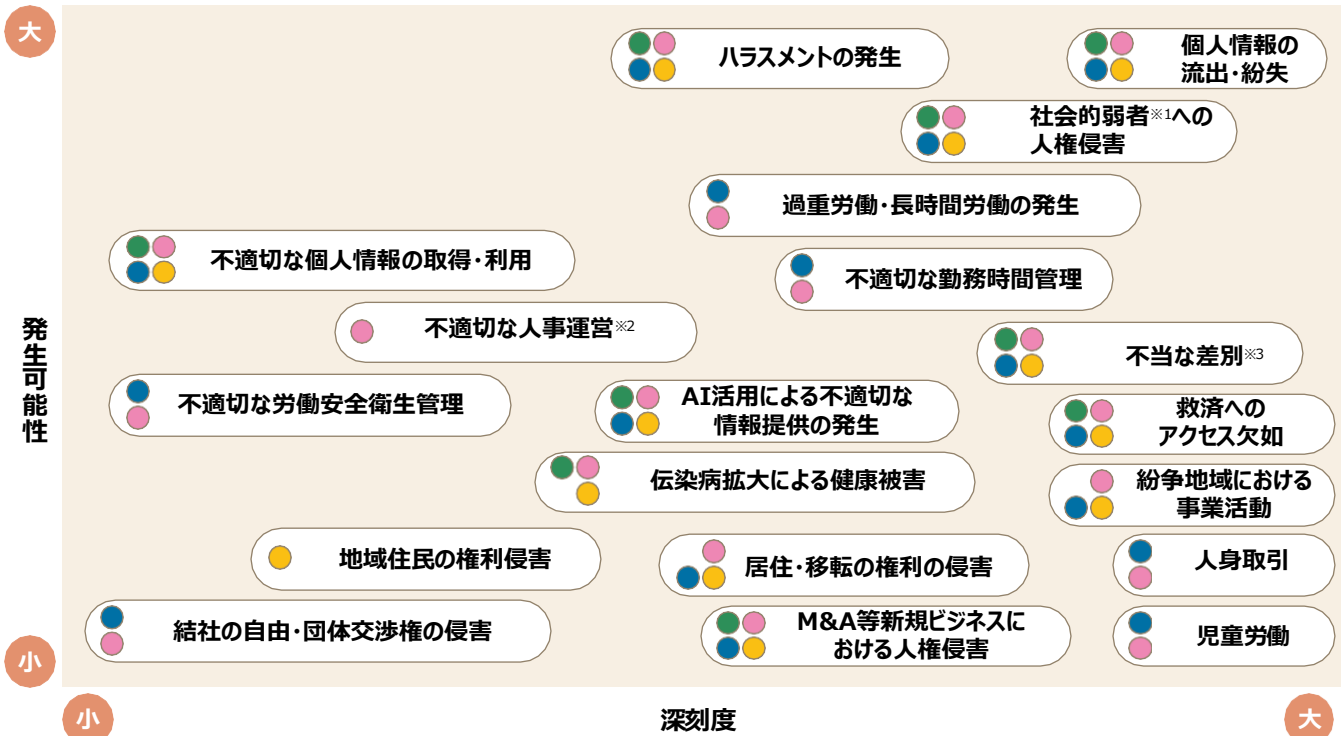


人権の尊重

人権リスクの特定、評価、低減のプロセス

2023年度において、国内グループ会社の事業部門ごとに特定を行った人権リスク、および海外を含む事業エリアや事業内容から今後の環境変化、事業展開において想定される人権リスクを、「深刻度」と「発生可能性」の2軸で評価しマッピングした人権リスクマップは下表のとおりとなります。リスクマップ作成には、社外の人権に関する有識者、ステークホルダーの意見も反映しています。また、リスクマップを踏まえて、人権啓発重点取組みテーマ（[P.153](#)）を策定しています。

このリスクマップは、投融資先を除く、サプライチェーンを含む事業全体におけるリスクをマッピングしたものです。投融資先のステークホルダーにも同様な人権リスクが存在すると認識していますので、投融資先に対しては[P.157](#)に記載の取組みを行っています。



人権に関わるステークホルダー	リスク低減策参照頁
● お客さま (保険関係者など)	P.154
● ビジネスパートナー	P.155
投融資先	P.157
● 社員（自社・子会社・関連会社の社員、採用応募者を含む）	P.161
● その他ステークホルダー (地域住民など)	P.162

※1 社会的弱者

女性、子ども、障がい者、高齢者、性的マイノリティ、外国人居住者、先住民など

※2 人事運営

評価、処遇、異動、採用、退社の取扱いなど

※3 差別

国籍、人種、民族、年齢、宗教、思想信条、性別、出生、障がいの有無、性的指向、性自認などによるもの



人権の尊重

人権リスクの低減に向けた取り組み

当社グループでは、グループ人権方針を制定以降、グループの全役員・社員へのグループ人権方針の周知徹底、理解促進のために、2020年度から毎年、海外を含むグループ全社に人権方針に関する教材を提供しています。人権啓発に向けた研修にあたっては、対象者の属性などに応じて、研修内容にバリエーションをもたせ、人権尊重の考え方が役員・社員の考え方に根付き、行動できる人財育成に取り組んでいます。

人権方針に関する教材の
グループ全社あて提供

2024年度も人権方針に関する教材（海外は英語版）を動画等でグループ全社に提供しました。

2024年度教材のコンテンツ

生活の基盤にある人権／企業による人権侵害事例／企業が人権に取り組む意義／人権に関わる国内外の動向・取り組み／人権デュー・ディリジェンスとは／第一生命グループの人権デュー・ディリジェンスの取り組み（人権尊重に向けた方針／人権に関わる「ステークホルダー」の範囲／人権リスクの特定／リスク低減に向けた取り組み／救済に向けた取り組み など）／「第一生命グループ人権方針」の要旨／まとめ

テーマ別人権啓発研修の実施

当社グループでは、人権啓発担当者を配置して、毎年、人権啓発にあたっての重点取り組みテーマを選定し、全役員・社員向けおよび職層別の研修や各種会議での人権課題の注意喚起などを継続して実施しています。

2024年人権啓発重点取り組みテーマ

- ハラスメントの未然防止
- 同和問題の正しい理解
- ノーマライゼーションの推進
- LGBTQの理解の促進

2024年度実施の主な研修

研修テーマ	研修内容
グループ人権方針	人権に関わる国内外の動向、人権方針の制定趣旨や内容について解説を行い、グループ人権方針の理解促進、人権尊重意識の浸透を図る。
ハラスメントの未然防止	ハラスメントは重大な人権侵害であり、社員の生産性の低下、企業ブランドの低下、膨大な時間と費用の損失などに繋がることを認識させ、発生を未然に防ぐための言動について理解を促進する。
「同和問題」（部落差別）の正しい理解	各種調査や直近での発生事例を踏まえ、現在も続く人権侵害として、同和問題に関する正しい理解を促進する。
ノーマライゼーションの推進	お互いに理解し助け合う「心のバリアフリー」の実践に向け、障がいに対する理解を深め、当事者の人権を尊重し、当事者の立場に立って考え、行動することを啓発する。
LGBTQ 理解の促進	LGBTQ という言葉は浸透してきたが、理解を深めること、周囲に当事者がいることを常に意識することなどの大切さを伝える。



人権の尊重

人権リスクの
低減に向けた取組み
お客さまへの対応

第一生命グループは、保険商品やサービスの提供に関連する人権への負の影響を防止、軽減するだけでなく、すべてのお客さまの社会的包摂とエンパワーメントを促進することにより、お客さまの人権を尊重するよう努めています。

個人情報保護

当社グループでは、経営品質の向上に向け、「個人情報保護に関する法律」（以下、「個人情報保護法」と言います）、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用などに関する法律など関係法令等を遵守し、個人情報の保護に努めています。また、「グループ情報資産保護管理基本方針」「グループ情報資産保護管理規程」などを制定し、管理方法を明確にするとともに、社員に対し定期的な教育・研修を行っています。

社内での情報管理に加え、外部委託先に対しても個人情報保護法などに沿って情報管理がなされているか、チェックする体制を整備しています。

社会的弱者への対応

ご高齢のお客さまへのご説明

第一生命などでは、ご高齢のお客さまにご契約いただく際※1には、商品内容やデメリット情報を十分にご理解いただくことに加え、万一の際に確実・迅速に保険金・給付金をお受取りいただくために、お子さまやお孫さまの同席を必ずお願いし、ご家族も含めて安心・納得してお手続きいただけるよう取り組んでいます。また、所定の要件に該当した保険商品に契約いただく場合に、お客さまやご家族からご照会等が多い事項について解説する動画をお申込時に視聴いただき、不利益事項等もご確認いただいています。

保険契約者代理特約

第一生命では、ご契約者の認知機能や意思能力が低下して意思表示が困難になった場合でも、あらかじめ指定した代理人がご契約者の代理としてお手続きできるよう、「保険契約者代理特約」の取扱いを行っています。

各種サービスなどにおける対応

第一生命では、ご契約後、ご契約者とそのご家族が安心して契約を継続いただけるよう、一定の条件を満たした場合に、70歳以上となるご契約者やその契約関係者※2に対して、契約内容や契約維持に必要なお知らせを発信しています。ご高齢のお客さまからのお申出に丁寧にに対応することができるよう、「シニア専用フリーダイヤル」を設置しています。ご高齢のお客さまなどご自身で書類の手配が難しいお客さまに代わり、保険金請求手続きをサポートするために、「診断書取得代行サービス」、「戸籍代行取得サービス」などの各種サービスを提供しています※3。

※1 当社グループではお申込日時時点で70歳以上のお客さまを対象としています。

※2 契約者以外の死亡保険金受取人、指定代理請求人、保険契約者代理人などを指します。

※3 サービスのご利用には一定の要件を満たしていただく必要があります。

「認知症バリアフリー宣言」

第一生命では、2024年3月「認知症バリアフリー宣言」を行い、お客さまに対して以下の取組みなどを行っています。

日本認知症官民協議会「認知症バリアフリー宣言」事業

認知症になってからもできる限り住み慣れた地域で普通に暮らし続けていけるよう、生活のあらゆる場面で障壁を減らしていく取組みについて、企業・団体が方針や方向性を示し、それを「見える化」することによって、認知症の方やそのご家族にとって安心して店舗やサービス・商品を利用できるなどの環境を提供するとともに、企業・団体の取組みを推進することにより、認知症バリアフリー社会の機運を醸成することを目的としています。



第一生命手話リレーサービス

商品やサービスの開発における人権への配慮

意思能力有無の確認にかかるお客さま負担軽減

お客さま提示資料における人権への配慮

詳細は人権レポート
(P.29-31)をご参照ください



人権の尊重

人権リスクの
低減に向けた取り組み
ビジネスパートナーへの対応

外部委託先や代理店などのビジネスパートナーに対して、第一生命グループ人権方針にて、人権尊重の期待を表明するとともに、外部委託※にあたっては人権デュー・ディリジェンスの取り組みをお願いしています。

※ 当社では、外部委託とは、契約形態に関わらず、当社のお客さまなどに対して直接的または間接的に影響を及ぼす業務、当社の経営に関わる業務および「内部管理上の必要性を有すると認められる業務のいずれかに該当する業務（保険募集業務を除く）を第三者（子会社を含む）に委託すること定義しています。

「グループ外部委託管理基本方針」の制定

当社グループでは、外部委託に伴うリスクの軽減に向けた適切な対策を講じ、委託先における業務遂行の的確性、および顧客情報やお客さまなどへの対応が確実に実施される態勢を確保することを目的として、「グループ外部委託管理基本方針」を制定し、同方針に基づく外部業務委託を実施しています。

「グループ外部委託管理基本方針」要旨

- 適正な外部委託管理態勢の整備及び運営の推進
- 委託業務の特性・規模・重要性などに応じた外部委託に伴うリスクの特定、これを勘案した委託先の選定
- モニタリング、リスクの軽減に向けた適切な対策の実施

パートナーシップ構築宣言

2020年5月に仕組みが創設された「パートナーシップ構築宣言」は、事業者が、サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄を目指し、「発注者」側の立場から、「代表権のある者の名前」で宣言するものです。当社グループはこの趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を行っています。宣言には、人権の尊重に向けた内容も含まれています。

 詳細は[パートナーシップ構築宣言](#)をご参照ください

 ステークホルダーコミュニケーションについては[こちら](#)をご参照ください



人権の尊重

人権リスクの
低減に向けた取組み
ビジネスパートナーへの対応

外部委託にあたっての取組み

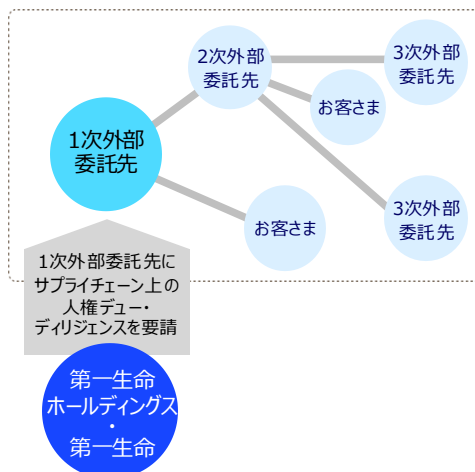
第一生命ホールディングスおよび第一生命では、外部委託契約を締結するにあたって、一次外部委託先に「業務委託にあたってのサステナビリティ取組みに関するお願い」を提示したうえで、「サステナビリティアセスメントシート」にて、外部委託先の人権デュー・ディリジェンスを含むサステナビリティに関する取組状況を確認するとともに、同様の取組みへの協力をお願いしています。

外部委託先に対しては「サステナビリティアセスメントシート」の回答取付義務を社規（基準書）にて厳格に規定しており、新規・継続契約を含むすべての外部委託先において適切性の検証を行い、深刻な人権リスクの有無を毎年確認しています。このように、委託先各社にも第一生命と同様の取組みを働きかけることで、一次外部委託先を起点としたサプライチェーン全体での人権尊重の推進を目的としています。

「サステナビリティアセスメントシート」における人権デュー・ディリジェンスに関する確認事項

- 人権侵害を防止する方針の有無
- 人権侵害の防止や救済における担当者の配置、部署の設置の有無
- 人権リスクの特定、影響の評価を行う仕組みの有無
- 従業員の人権啓発など人権侵害を防止する取組みの有無
- 人権に関する相談窓口の設置など救済する仕組みの有無
- 強制労働や児童労働、雇用における差別を排除するための方針等の有無

外部委託先のサプライチェーン



「業務委託にあたってのサステナビリティ取組みに関するお願い」

業務委託にあたってのサステナビリティ取組みに関するお願い

昨今、企業が製品・資材・原料などを調達するにあたり、サプライヤーと協働して従来の品質・性能・価格・納入期間等に環境・労働環境・人権などの要素を組み込み、サプライチェーン全体でサステナビリティを推進することが求められています。

また、当社は「国連グローバル・コンパクト」の署名企業として、サステナビリティに関わる、人権尊重、不当な労働の排除、環境への対応、腐敗の防止の実現に努めております。つきましては、委託先企業の皆さまにも当社同様のお取組みを推進いただければと考えており、以下の事項につき、ご理解とご協力を賜りたく存じます。

記

1. サステナビリティアセスメントシート
サステナビリティに関してどのようなお考え、体制の下で委託業務を行っているか確認させていただきたいと存じますので、添付の「サステナビリティアセスメントシート」に記載の点につき、ご回答いただきますようお願いいたします。
2. サプライチェーンを含むすべての事業活動にてご協力をお願いする取組事項
 - (1) 人権の尊重
すべてのステークホルダーの人権を尊重する。
 - (2) 労働
強制労働、児童労働や雇用における差別を排除する。



人権の尊重

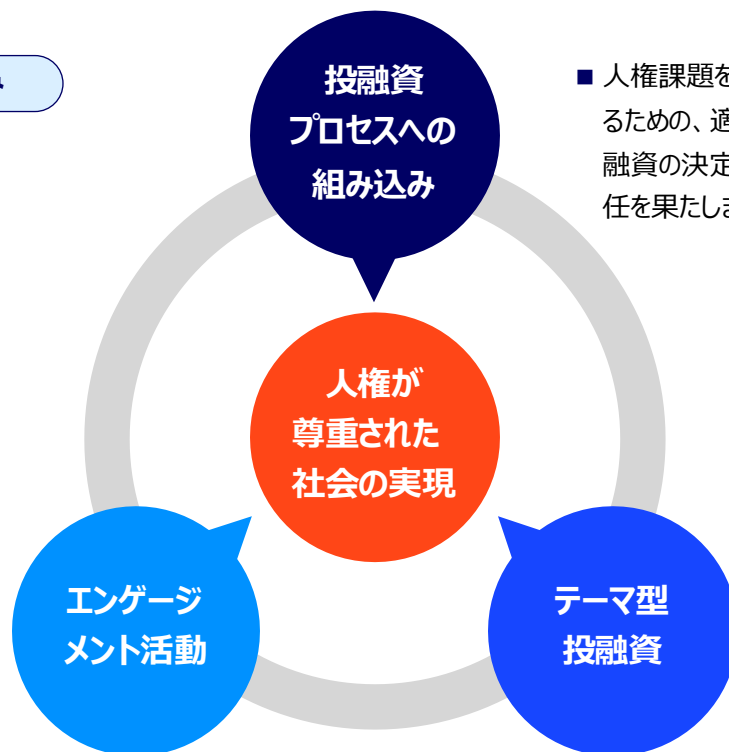
投融資先の人権リスクの低減に向けた取組み

投融資先への対応

第一生命では、責任ある機関投資家として、人権が尊重された社会の実現に向けた取組みを進めています。人権尊重を責任投資における重点テーマの一つとしており、投融資プロセスへの組み込み、エンゲージメント活動による企業理解・取組みの促進、テーマ型投融資による人権尊重に向けた活動支援などを通じて、社会全体の人権問題の解決に貢献していきます。

責任ある機関投資家としての取組み

- 他社との協働を含むエンゲージメント活動などを通じて、建設的な議論・提言を実施することで、投融資先企業の理解・取組みの促進に努めます。



- 人権課題を含む環境・社会への負の影響を回避・最小化するための、適切な評価およびデュー・ディリジェンスを実施し、投融資の決定プロセスに組み込むことで、機関投資家としての責任を果たします。

- テーマ型投融資を通じて、企業や自治体を含む多様なステークホルダーの人権尊重に向けた取組みを支援します。



各取組みの詳細は、[人権レポート \(P.35\)](#)、責任投資パート ([P.183-238](#)) をご参照ください



人権の尊重

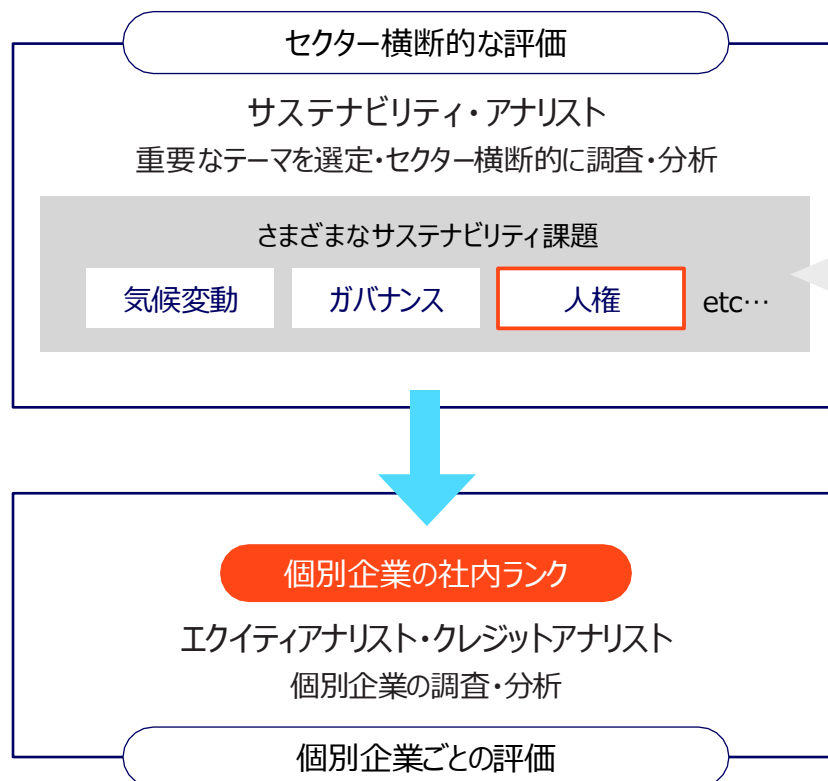
投融資先の人権リスクの低減に向けた取組み

投融資プロセスへの組み込み

第一生命では、人権尊重を責任投資における重点テーマの一つとしており、投融資先企業が人権尊重に向けた取組みを推進することが、企業価値の向上、および人権が尊重された社会の実現につながると考えています。企業の人権リスクや人権取組みに関する評価を実施したうえで、投融資判断への組み込みを実施しています。

具体的には、サステナビリティ・アナリストが企業のビジネスモデル、人権尊重に向けた取組み状況、情報開示などの視点からセクター横断的に企業の人権取組みの評価を行い、その評価をエクイティアナリストやクレジットアナリストへ共有することで、個別企業の社内ランク検討時に参照・反映しています。

インテグレーションのフレームワーク（株式・社債・融資）



人権課題における主な評価の視点



ビジネスモデル

- ・ 事業内容・展開地域・サプライチェーン等から想定される人権リスクの有無
- ・ 人権インシデントの発生状況



人権尊重に向けた取組み状況

- ・ 人権リスク抑制に向けたガバナンス体制
- ・ 人権デュー・ディリジェンスの実施状況
- ・ 救済メカニズムの構築



情報開示

- ・ 人権取組みに関する情報開示の状況
- ・ 実効性・透明性・客観性のある情報開示



人権の尊重

投融資先の人権リスクの低減に向けた取組み エンゲージメント

第一生命では、エンゲージメントを通じた企業の理解・取組みの促進を、責任ある機関投資家の重要な役割の一つとして認識しており、人権尊重をテーマとしたエンゲージメントに注力しています。エンゲージメントにあたり、人権方針の策定・人権デュー・ディリジェンス（人権DD）の実施・救済メカニズムの構築等を主な確認ポイントとして、建設的な議論・提言を実施しています。

当社では、事業内容やサプライチェーン等に鑑みて、人権リスクの発現可能性が高いと考えられる企業として、20社を同テーマの重点対話先として選定しています。対話先企業の課題進捗としては、「人権方針」では多くの企業で取組みが進んでいる一方で、「人権DD」「救済メカニズム」では、取組みが途上の段階にある企業が多くなっています。当社では、課題の進捗状況を継続的に確認しながら、企業の取組みを促進することで、人権が尊重された社会の実現に貢献していきます。

人権をテーマとしたエンゲージメントにおける主な確認ポイント

〈人権方針〉

- 一般に公開され、全てのステークホルダーに周知されているか
- トップを含む経営陣で承認された方針となっているか

〈人権デュー・ディリジェンス〉

- 手法やプロセス、対象範囲等の実効性・適切性
- 実施結果を踏まえた対応方針の策定を含む適切なPDCA サイクルとなっているか

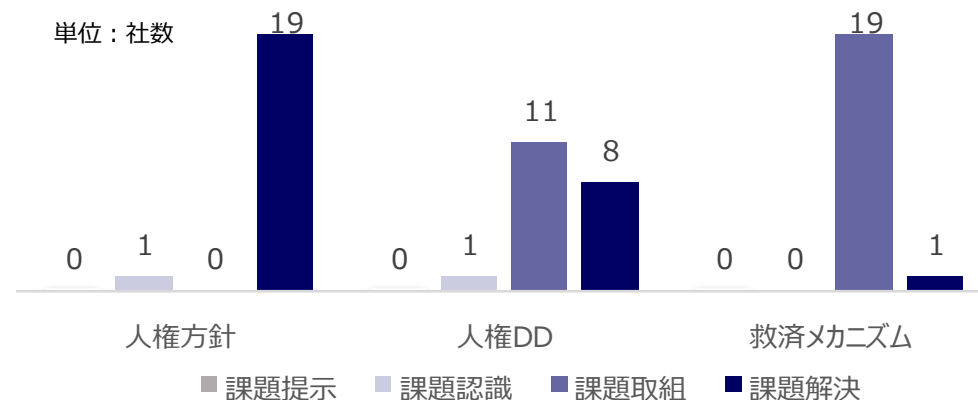
〈救済・苦情処理メカニズム〉

- 透明性・公平性・利用可能性等の要件を満たした設計となっているか
- 相談内容を踏まえた適切な対応策が検討されているか



建設的な議論・提言を実施することで企業の理解・取組みを促進

エンゲージメントの課題進捗状況



課題提示：企業に対し、認識している課題を提示

課題認識：提示した課題を、企業が対応すべき課題として認識

課題取組：企業が課題への取組みを開始

課題解決：課題が解決されていることを確認



人権の尊重

投融資先の人権リスクの低減に向けた取組み

エンゲージメントの事例/サステナビリティテーマ型投融資の事例

エンゲージメント事例

A社

食料品

課題

人権方針の策定

サプライチェーン上で高い人権リスクを抱える一方、人権方針が策定されておらず、人権デュー・ディリジェンスの実施等、人権リスクを抑制するための対応が必要

エンゲージメント概要

方針策定・人権デュー・ディリジェンスの実施を要請

複数回、人権対応の必要性・重要性について議論
まずは、人権方針を策定し、自社およびサプライチェーン全体の人権に対する認識を高めたうえで、人権デュー・ディリジェンスの実施等、必要な対応を実施するよう要請

企業の対応

必要性は認識、取組みは今後の課題

人権対応の必要性・重要性について、理解を得ることができた
今後、人権方針の策定、および人権デュー・ディリジェンスの実施をする予定である旨を確認

成果・今後の取組み

取組みの実施をフォロー

人権リスクを抑制するために必要な取組みである①人権方針の策定、②人権デュー・ディリジェンスの実施、③救済・苦情処理メカニズムの構築等、が実効的かつ透明性高く実施されることを開示資料やエンゲージメントを通じてフォロー

サステナビリティ・テーマ型投融資の事例



(写真提供：アジア開発銀行)

アジア開発銀行「ジェンダー・ボンド」への投資

アジア開発銀行（ADB）が発行する「ジェンダー・ボンド」へ約100億円を投資。本債券によって調達された資金は、ADBによるアジア太平洋地域の女性活躍推進プロジェクトに充てられます。

例えば、バングラデシュにおけるプロジェクトでは、女性起業家に対して資金供給を行なうほか、金融機関や創業支援施設へのアクセスを提供することで、女性起業家を支援しています。

主な社会的インパクト





人権の尊重

人権リスクの 低減に向けた取組み 社員への対応

当社グループは、社員の労働安全衛生に配慮するとともに、「健康経営」を標榜し、社員の健康増進に向けて取り組んでいます。どの社員に対しても平等に働く機会を与え、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進するとともに、いかなる理由でも差別を認めません。

窓口設置による支援体制

当社グループでは、社員の働くうえでの不安や悩みを解消し、一人ひとりが生き生きと活躍するためのサポート体制を整えています。例えば、両立支援相談窓口・LGBTQ相談窓口・障がい者職業生活相談窓口を設置するなど、個別の相談体制を整備しています。

カスタマーハラスメントへの対応

第一生命では、「お客さま・社会への誓い（消費者志向自主宣言）」に沿って常にお客さまに寄り添い、苦情申出にも誠実・真摯に対応しています。一方で、「カスタマーハラスメント対応マニュアル」を制定し、お客さまからの常識の範囲を超えた要求や言動による社員の人権侵害を防止するための対応方法を社員に示しています。

障がいのある社員の活躍推進に向けた取組み

当社グループでは、障がい者の積極的な採用とともに、研修による障がい者理解などを通じて、働きやすい・働きがいのある環境整備に取り組み、ノーマライゼーションの実現を目指しています。第一生命においては、以下の取組みを行っています。

- 障害者職業生活相談員の届出
- 「障害者雇用促進法」遵守の観点だけでなく、障がい者が個性と能力を発揮できるよう安心して働ける環境を整えるために、1人以上の障がい者を雇用する支社に1名の「障害者職業生活相談員」を設置しています。
- 障がい者への理解・職務開発関連ツールの社内提供
- 障がいのある社員への就労支援
- 「視覚障がいのある社員」「聴覚障がいのある社員」「肢体不自由のある社員」に対して、より働きやすい環境となるように機器・PC機能の紹介を行っています。
- 障がい者職業生活相談窓口の設置
- 第一生命チャレンジド社（特例子会社）での雇用促進

一人ひとりに寄り添った取組み

当社グループでは、経営層が社員の声に真剣に耳を傾ける場として、役員と社員が対話する「タウンホールミーティング」や少人数で「社長と語る」「役員と語る」などを実施しています。また、上司と部下が1対1で定期的に対話する「1for1（第一生命版1on1 ミーティング）」を導入しています。コミュニケーションの活性化や社員の自律的な成長を促すことが目的ですが、根底には社員が悩みを相談し解決する場の設定を行うことにより、社員一人ひとりの人権が尊重されることを意図しています。

公正な採用選考に向けた取組み

就職の機会均等などを確保するための公正な採用選考システムを確立すべく「公正採用選考人権啓発推進員」を第一生命の全支社に配置し、ハローワークに届け出を行っています。

人権啓発委員の設置

第一生命では、多様性ならびに人権啓発の推進に向け、「人権啓発委員」を、第一生命ホールディングスおよび第一生命の本社・全支社に配置しています。委員は所属内での多様性・人権に関する情報共有を率先して行うとともに、多様性・人権に関する研修の受講状況フォローなど人権尊重を定着させる役割を担っています。

健康経営・労働安全衛生

ワーク・ライフ・マネジメント



人権の尊重

人権リスクの低減に向けた取り組み

外部環境変化等への対応

人権リスクマップで提示した人権リスクのうち、今後の環境変化、事業展開において想定される人権リスクがあります。テクノロジーの進展、気候変動、紛争の勃発など、従来にない目まぐるしい速度で環境の変化が起きており、それにともない、人権問題の深刻化、新たな人権問題の顕在化が起きており、それらへの対応が今後の課題と認識しています。

テクノロジーの進歩と人権

テクノロジーの進展も新たな人権問題を生み出しています。インターネットでは、SNSに特定の個人に対する誹謗中傷や差別的な書込みが行われると、瞬時に全世界に拡散してしまいます。AIは企業にとって便利なテクノロジーですが、AIが十分な学習を経ないまま質問に回答するなど、お客さまへのサービス提供や人材の採用などにあたり、間違った見解を示す場合があります。

当社グループでは、特にAIに起因する人権侵害問題などに対応するため、担当者の配置、会議体の組成を行い、取り組みを進めています。



気候変動と人権

近年は気候変動が人権問題を発生させています。豪雨や台風の発生頻度の増加とその被害の甚大化、気温や水温の上昇、干ばつや火災の発生の増加、生態系の変化により、生活環境の悪化、生命の危険や健康被害の増大、農林水産業への負の影響、貧困層の拡大などを引き起こしています。当社グループでは、気候変動問題に対応するさまざまなイニシアティブへの参加を通じて、気候変動から派生する人権問題にも取り組んでいます。



政情不安定地域での人権

政情不安定地域では、住民が人権侵害の危機にさらされています。当社グループの事業が関わる地域では、人権デュー・ディリジェンスを進めながら、事業判断を行っています。

M&Aなど新規事業展開における人権

M&Aなどの新規事業展開において新たな人権リスクが発生する可能性があります。新規事業展開にあたっては、人権を含めたリスク低減に取り組む必要性を認識しています。第一生命グループでは、第一生命ホールディングスが主導するM&A等にとまなうデュー・ディリジェンスプロセスにおいて人権リスクの評価を行い、適切な対応を行っています。



人権の尊重

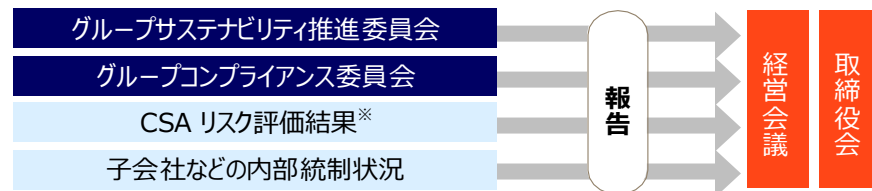
取組みの振返りと評価／開示と意見の反映

当社グループでは、毎年、定期的に入権デュー・ディリジェンスに関する取組みにつき、振り返りを行い、人権リスクの低減策の実効性の評価などを行い、取組みの改善につなげています。

当社グループでは、人権に関する方針や取組みについて、さまざまな媒体で開示を行っています。人権に関する外部有識者やステークホルダーから直接ご意見やアドバイスをいただく機会を設けており、寄せられたご意見などは、必要に応じて、人権方針や取組みに反映させています。

定期的な取組みの振返りと経営への報告

当社グループでは、人権デュー・ディリジェンスの推進状況など人権に関わる取組みについては、定期的に、関連する委員会を開催するなど、振り返り（現状の確認、実効性の評価、課題認識、改善に向けた対応策の策定など）を行ったうえで、経営会議、取締役会に報告しています。



※国内グループ会社において事業活動上特定したリスク（人権リスクを含む）とその影響の評価、低減に向けた対応策と取組み結果、課題など

人権に関する取組みの開示

当社グループでは、社外から人権に関する方針や取組みについて、幅広いご意見をいただき、今後の方針や取組みに反映させていくために、人権レポートや統合報告書などさまざまな媒体で開示を行っています。また、現地の規制対応の一環で、豪州における第一生命グループ会社であるTALは、2019年に施行された豪州現代奴隷法に基づき、2020年以降、毎年声明文を豪州政府に報告しています。



TAL現代奴隷法に係る声明については人権レポート2024(P.18)をご参照ください

意見の反映

サステナビリティアンケート

当社グループでは、ホームページ上に「サステナビリティアンケート」を設置し、人権を含むサステナビリティに関する取組みについてのご意見やご感想を受付けています。



サステナビリティアンケートは[こちら](#)

有識者とのダイアログ

2024年6月には有識者をお招きし、当社執行役員との人権に関するダイアログを実施しました。収集したご意見は真摯に受け止め、取組み改善に役立てていきます。



ダイアログの詳細は人権レポート2024(P.52)をご参照ください

これまでのグループ人権方針の改正内容

人権に関する有識者やステークホルダーからの意見やアドバイス、社内の理念改正などを踏まえて、定期的に「グループ人権方針」の改正を行っています。

改正年月	2024年度の主な改正点
2024年4月	グループ理念体系の刷新、グループ行動規範の制定などにあわせて序章の文言を改正



人権の尊重

救済への取組み

当社グループでは、ハラスメントやその他の人権問題、法令違反などのコンプライアンスなどにかかる事項についての社内相談窓口を設置するとともに、経営から独立した社外相談窓口（社外弁護士事務所）を設置しています。

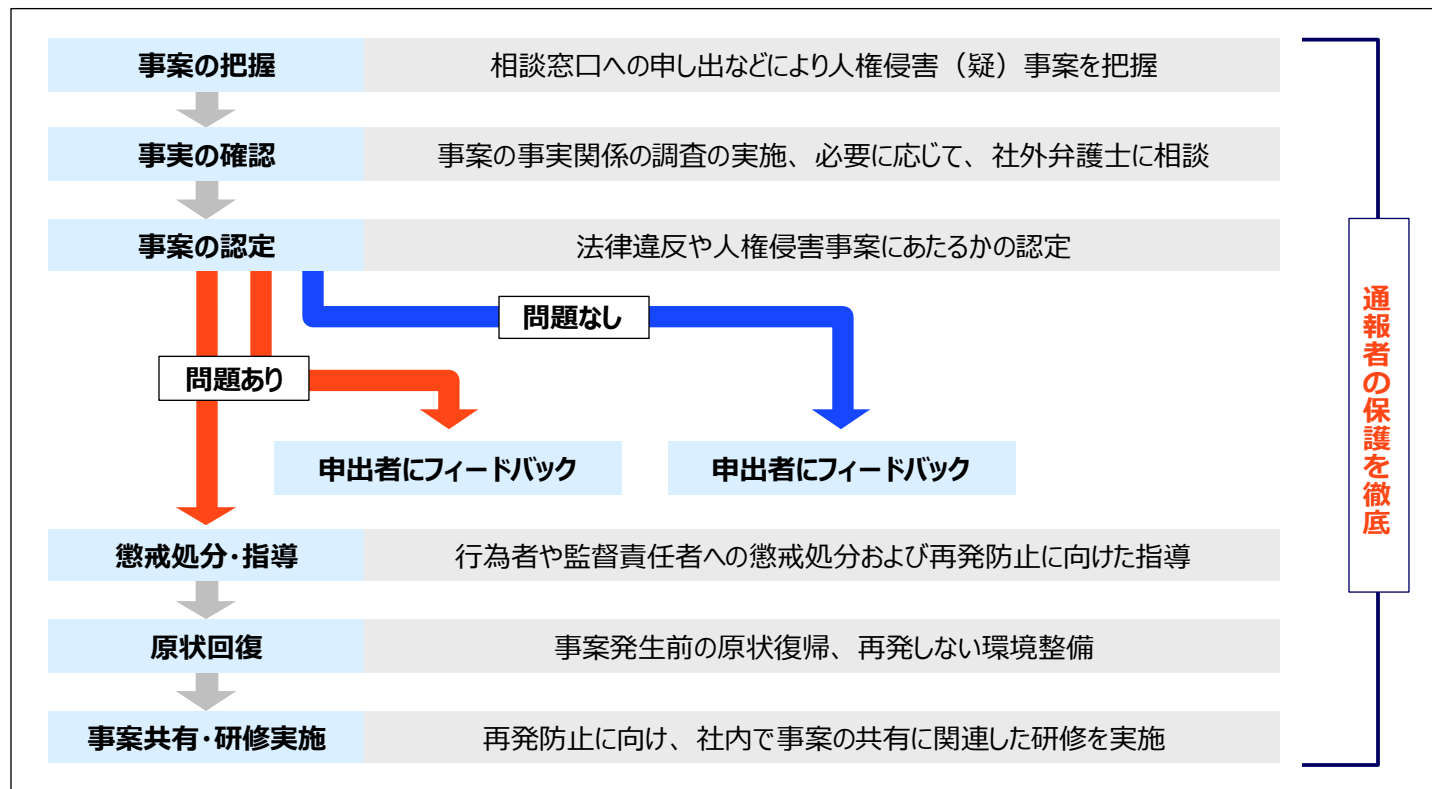
業務委託先やその他のお取引先などの役員・従業員の方からも、当該相談窓口において、当社グループの役員・社員等による、保険業法、会社法、金融商品取引法等の法令違反や、贈収賄、汚職、差別・ハラスメントその他の人権問題に関わる行為またはそのおそれがある行為などに関して、相談・通報を受け付けております。

相談窓口での受付件数[※]のうち、人権に関する主な相談内容は下記のとおりですが、通報者保護を徹底したうえで、右記の図のプロセスによる対応を行い、被害者の救済、原状回復、再発防止策につなげています。また各所管で人権デュー・ディリジェンスを実施することで、自浄効果を発揮して顕在化させた人権侵害事案についても、同様なプロセスで対応を行っています。

※ 詳細は[コンプライアンス\(法令等遵守\)内部通報制度の運営](#)をご参照ください

人権に関わる主な相談内容

- セクシュアル・ハラスメント
- パワー・ハラスメント
- マタニティ・ハラスメント
- プライバシーの侵害



Proactive Governance and Engagement

人権の尊重

- 人的資本

イノベーションの推進

コーポレートガバナンス／プライバシー・データセキュリティ



2030年度に目指す姿を実現する人財戦略

第一生命グループでは、2030年度に目指す姿として、「グローバルトップティアに伍する保険グループ」、「日本の保険業界の未来を先導する存在」を掲げています。これを実現するためには、業界や社内の慣習、既存の枠組みなどにとらわれることなく、ゼロベースで物事を捉え直し、新たな挑戦を積み重ねていくことが不可欠です。経営戦略を推進する原動力は、当社グループにとって最も重要な経営資源である一人ひとりの人財です。6つの柱からなるグループ人財戦略の推進によって、コア・マテリアリティの一つであるProactive Governance and Engagementを強化することで、目指す姿の実現に向けてグループ一丸となって取り組んでいきます。

グループ人財戦略キーメッセージ

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

グループ人財戦略の6つの柱

人財獲得・
人財育成

優秀な人財を惹きつけ、育成する

適財適所の
人財配置

強みと資質を最大限に発揮できる場を提供する

主体的な
キャリア形成支援

社員が思い描くキャリア形成を後押しする

風土・
Well-being

やりがいのある職場で、健康に、自分らしく働く

人事制度・
報酬制度

パフォーマンスに応じて、
メリハリをもって報いる制度を構築する

グループHR
ガバナンス

グループ人財戦略を支えるマネジメント体制を築く



人的資本

人財獲得・人財育成①

当社グループを取り巻く経営環境がかつてないスピードで変化する中、「日本の保険業の未来を先導する存在」、そしてその先にある「グローバルトップティアの保険グループに伍する存在」となるには、従来の生命保険の領域を超えた組織能力の強化が必要であり、その原動力となるのが、多様なバックグラウンドやスキルを持つプロフェッショナルな人財です。当社グループでは、将来を担う多様な経験とバックグラウンドを持った人財の獲得と、事業戦略の遂行を担う人財の育成に向けて、様々な施策を展開しています。

新卒採用・キャリア採用

事業環境の多様化が進む中、保険サービス業への進化に向けた事業領域の拡大や、海外事業をはじめとする既存領域の一層の深化を見据え、当社では新卒採用・キャリア採用の両面で取り組みを強化しています。

新卒採用では、幅広いフィールドに挑戦しながらキャリアアップを図るオープンコースに加えて、特定領域における専門性を入社時から磨くスペシャリティコースの拡充を進めています。

また、新卒採用が人財育成を通じた中長期的な人財ポートフォリオの多様化に繋がる一方で、キャリア採用は即戦力の確保だけでなく、社内風土の変革を促す観点からも重視しています。

2025年4月入社のオープンコースとスペシャリティコースの比率

オープンコース

81名 (66%)

スペシャリティコース

42名 (34%)

▶ 志向・専門性に沿った採用が進んでいる

キャリア採用比率

2023年度

42%

2024年度

51%

生涯設計デザイナーの採用

グループ修正利益の7割を占める国内事業において、第一生命の専属営業職員チャネル「生涯設計デザイナー」の生産力向上は極めて重要なテーマであり、在籍者数と個人能率の両面で変革を進めています。

新人採用においては、業界共通課題であるターンオーバー問題への対応として、業界に先駆けて、2022年度に採用制度の抜本的な改定を実施しました。入社選考時にSPIを導入するなど厳格化した基準において、採用数を一定数に絞りこんだうえで、CXを高いレベルで創出・体現出来る人財に厳選した採用へ注力しています。採用数の絞り込みにより一時的に在籍者数は減少していましたが、新制度の定着により、2024年には在籍者数も前年増加傾向に転じ始めました。

また、生涯設計デザイナーは、グループの強みを活かしたチャネル戦略を志向し、第一生命の商品に加え、第一フロンティア生命、ネオファースト生命、アイペット損保、ベネフィット・ワンなどグループの幅広い商品・サービスの提供を通じ、多様なお客さまニーズに応え続けています。



人的資本

人財獲得・人財育成②

グローバルトップティアを目指す当社グループにとって、全社員がグローバルなマインドセットと視座を持つことが不可欠です。すべての社員が、生命保険業への深い理解に加え、語学力や交渉力、多様な価値観への柔軟な対応力を身につけることが、グローバルな保険グループとしての成長の土台になると考えています。また、当社グループでは、テクノロジーを差別化の重要な要素と位置づけ、IT・デジタル戦略を支える人財の育成にも取り組んでいます。

グローバル人財育成

当社グループでは、日々の業務を通じて実務理解と専門性を深めることに加え、語学力やグローバルなビジネススキルを培うために、海外派遣型研修を含む様々な育成機会を提供しています。また、社員のグローバルビジネス実践力を可視化する手段として、「Global Pool Assessment (GPA)」を活用しています。外国人講師と実際のビジネスシーンを想定したミーティング、プレゼンテーション、交渉を通じたアセスメントにより、5段階中3.5以上を当社の海外事業を国内外から支え、活躍が期待される社員に求める基準と設定しており、2024年度末時点で200名以上が該当しています。GPA導入以降、3.5以上の評価取得者は着実に増加しており、2025年度末までに250名の到達を目指して、引き続き各種育成施策を計画的に推進していきます。

GPA3.5以上評価取得者

2024年度末

205名

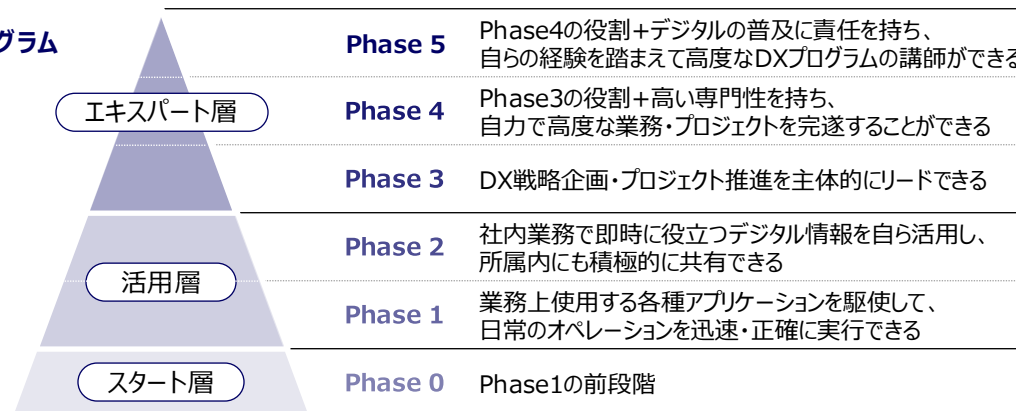


2025年度末

250名目標

DX人財育成

当社グループでは、グループ全体を先導する高度なDX人財の育成・獲得と、社員一人ひとりのデジタルリテラシー向上による組織的な土壌形成を推進しています。当社および国内生保会社を対象に、6つのフェーズで構成されるDX人財育成プログラムを展開しており、これまでに8,000名超が受講し、約2,500名がPhase2に認定されました。Phase2は「デジタル活用層」として、所定の研修受講と国家資格であるITパスポート等の取得を要件とするもので、グループのDX裾野拡大を図る指標として重視しています。

DX人財
育成プログラム



人的資本

人財獲得・人財育成③

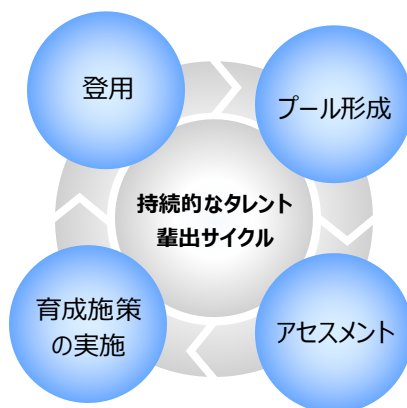
次世代の経営人財を安定的に輩出することは、持続的な企業価値の向上を支える重要な経営戦略の一つです。経営環境が複雑化し、変化のスピードが加速する中、グループの持続的成長に向けて、人財の発掘・プール形成からアセスメント、育成をプロアクティブに実施し、国内外の双方において次世代の人財輩出サイクルの戦略的な循環を推進しています。

次世代経営人財の育成

プール人財に対するアセスメント

国内外の人財プールに該当した社員に対してアセスメントを行い、一人ひとりの個性や将来に向けた伸びしろの可視化に取り組んでいます。

客観的な評価に基づいて各人財の現在地点を把握することで、グループ内で重要ポストを担う人財の登用プロセスにおける透明性を高めています。さらに、アセスメント結果をもとに研修などの育成施策を組み合わせることで、候補人財の成長を促し、将来の経営体制の安定性と多様性の確保に向けて取り組んでいます。



経営人財の育成

将来を担う人財の持続的な輩出に向けて、日本国内では、社長を含む経営層で構成される「人財コミティ」が中心となって、次世代経営人財の育成に取り組んでいます。育成プロセスには経営層も深く関与しており、部長登用を目指す女性社員を対象とした「女性社長塾」では、自らの意思で物事を決定し、実行する力を育むことを目的に、社長との座談会を実施しています。また、日ごろ役員層との接点が少ない若手社員に対しては、早期から経営の視座を養うことを目的として、所属部署とは異なる部門を担当する役員と、10年後の第一生命グループのありたい姿などをテーマに意見交換を行う機会（1for1※）を設けています。

また、グローバルトップティアを目指す当社グループにとって、各社・各国の視点にとどまらず、グループ全体を俯瞰する視座を備えた人財の育成・確保は極めて重要であるとの考えのもと、海外グループ生保会社に所属し、将来的にグループ全体の成長をけん引する人財として見込まれるグローバルタレントを対象に、様々な育成施策を展開しています。グループ目線を持つ人財の育成を通じて、グループの企業価値向上に資するグローバルな人財基盤の構築を着実に進めています。

※ 第一生命版1on1



人的資本

主体的なキャリア形成支援

グループ人財戦略で掲げる「主体的にキャリアをひらく人財」の実現に向けて、社員一人ひとりのキャリア形成を支援する多様な制度を整備・提供しています。当社グループでは、すべての社員が個性を発揮し、生き生きと活躍できる“World of Opportunities”の実現に引き続き取り組んでいきます。

国内社員向けキャリア形成支援制度

当社および国内3生保を対象として、多様なキャリア志向を支援するために、目的やタイミング、獲得したい経験に応じた複数の制度を提供しています。中でもMyキャリア制度では、グループ内の多様な職務において公募を行っており、公募職務数・応募者数・合格者数はいずれも堅調に推移しています。

また、2021年4月には「社外副業」を解禁し、社外でも通用するスキル獲得やネットワーク形成の機会を提供しています。現所属のまま他部門プロジェクトに参画できる「社内副業」も展開しており、部門横断の連携促進やイノベーション創出にもつなげています。

Myキャリア制度活用状況

2024				
	定期異動	LMポスト	期中異動	合計
公募職務数	426	268	383	1,077
延べ応募者数	421	45	29	495
合格者数	145	10	5	160

2024年度副業利用実績（累計）

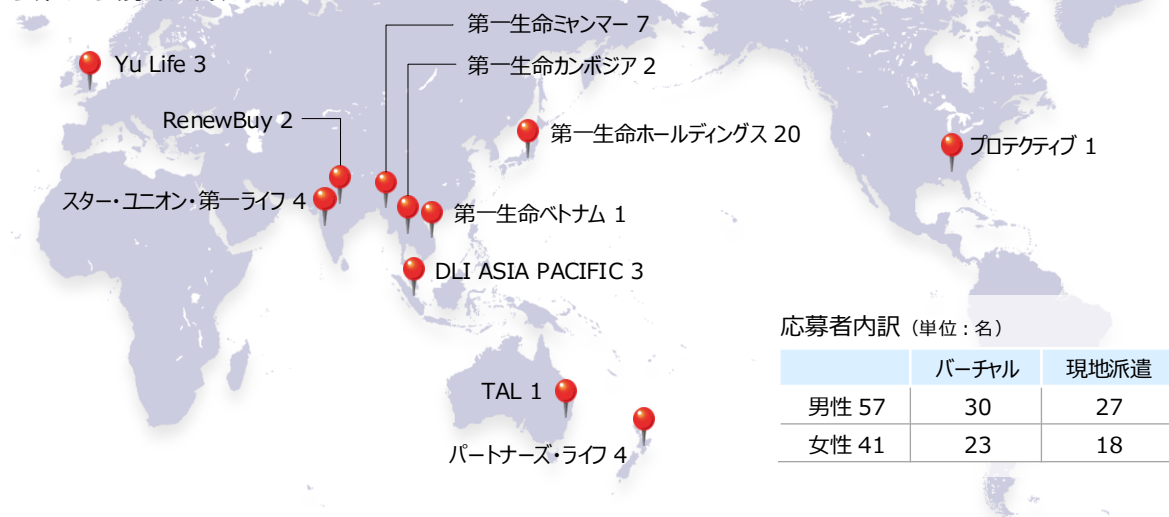
社内副業 **41件**

社外副業 **596件**

グローバル・ジョブポストング

当社グループでは、世界各国で事業を展開している強みを活かし、グループ内での国・会社を跨いだ公募制度として、2022年度からグローバル・ジョブポストングを開始しました。国内外の第一生命グループ各社に在籍する社員であれば、国や会社の枠を超えて自ら手を挙げ、グローバルなキャリア機会に挑戦できる仕組みです。ポジションはパートタイム・短期・長期、バーチャルから現地赴任まで幅広く、社員一人ひとりのライフスタイルや業務状況に応じた柔軟な働き方が可能です。

会社別公募ポスト数



応募者内訳（単位：名）

	バーチャル	現地派遣
男性	57	30
女性	41	23



人的資本

人事制度・報酬制度

当社および国内3生保では、自社の株式保有による経営参画意識の高揚や、中長期的な企業価値向上へのインセンティブを目的に、2024年度より従業員向けの株式報酬制度を導入しています。

株式報酬制度

当社および国内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。この制度を通じて、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材のリテンション強化など数多くの利点が期待できます。

2010年度に株式会社化・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、上場する当社ならではの制度です。今後、他の国内グループ会社への導入も予定しており、本制度を通じて人的資本投資の拡充を図っていきます。

株式報酬制度のメリット

経営参画意識高揚による生産性向上

株価向上による資産形成の後押し

長期的な業績向上へのインセンティブ



企業・株主にとっても、
長期的な株価向上による
優秀な人材のリテンション
強化等が期待できる。

95.8%

従業員持株会加入率
(2025/5 時点)



人的資本

適財適所の人財配置

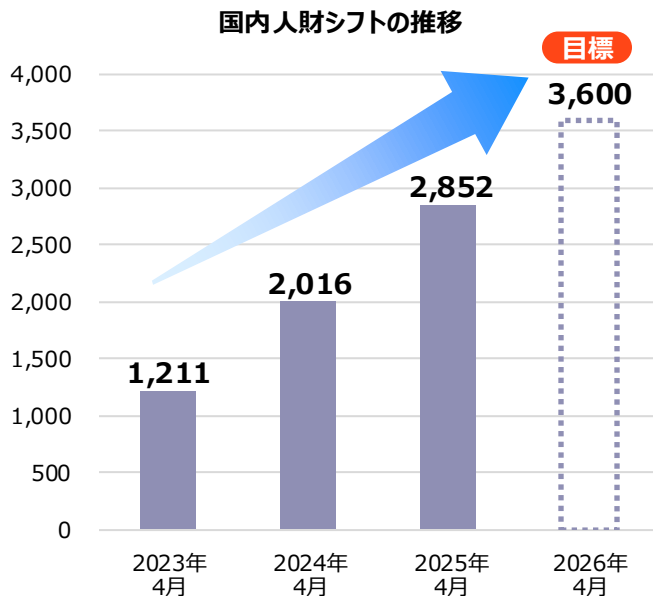
日本国内においては、社員の主体的な成長とキャリア形成を後押ししながらも、グループ全体の経営戦略に連動した適財適所の人財配置を計画的に推進しています。また、グローバルにおいても、国を跨いだ人財の登用を通じて、グループ経営を支える人財基盤の構築に取り組んでいます。

グループの成長を支える適財適所の人財配置

日本国内における適財適所

第一生命保険の事業効率化、成長分野への重点的な人財配置などを目的として、戦略的人財シフトを推進しています。成長領域への人財配置として、収益力強化につながる領域やアイベット損保、ベネフィット・ワンなど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などを通じて、事業戦略遂行を支える人財ポートフォリオの構築を進めています。戦略的人財シフトには、社外へのキャリアローテーションなどを通じたりスキル機会による「人財の越境学習」も含まれており、事業戦略の実現に資する多様なスキルと経験を備えた人財の育成にも取り組んでいます。

2025年4月時点で、累計2,800名以上のシフトを完了しており、目標とする3,600名の達成に向けて順調に推移しています。



グローバルでの適財適所

海外事業の拡大によって、当社グループには多様なスキルと経験を備えた人財が世界各地に在籍しています。海外事業を各社でリードする人財や、新たな事業領域への進出を支える人財の確保において、当社グループのビジネスを熟知し、実績を積み重ねてきた人財を当社グループのキーポストとマッチングさせることは、グループ内での適財適所によるグループ経営の高度化につながると考えています。第一生命カンボジアのCEOはアジアパシフィック地域統括会社のDLI ASIA PACIFICから、Dai-ichi Life Reinsurance BermudaのCEOはTALからの登用であり、世界各国で事業展開する強みを活かし、国を越えた人財の循環による事業の拡大と深化を支えています。

国を跨いだ人財の登用

Mah Kin Yoong	第一生命 カンボジア CEO	DLI ASIA PACIFIC (シンガポール) から登用
Steven Attard	Dai-ichi Life Reinsurance Bermuda CEO	TAL (豪州) から登用



人的資本

風土・Well-being ①

当社および国内3生保では、社員一人ひとりが主体的に組織や業務に貢献し、個性を発揮して生き生きと働ける職場環境の実現を目指し、2021年度よりエンゲージメント調査を導入しています。エンゲージメントは、経営における重要指標の一つと位置づけており、取締役の業績連動報酬におけるサステナビリティ指標にも組み込んでいます。

エンゲージメントの向上に向けて

本社部門で働く社員や、全国各地で活動する生涯設計デザイナー、海外駐在員など、多様な職場環境・働き方の社員がグループ内に共存する中で、エンゲージメント総合スコアが調査開始以来4年連続で上昇していることは、それぞれの職場の状況に応じてきめ細かく対応を図ってきた成果と捉えています。

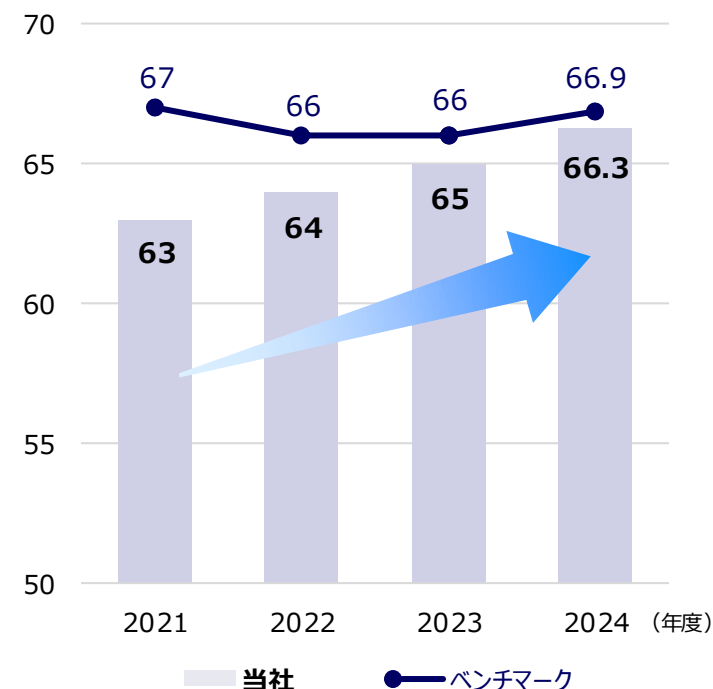
これまで当社グループでは、人的資本投資の拡充に加え、企業理念刷新を契機としたトップメッセージの発信など、理念浸透に向けた施策を継続的に実施してきました。また、社員の声を経営に反映するために「社員ウェルビーイング向上委員会」を設置し、理念浸透や業務量の適正化、組織間のコミュニケーション強化といった課題に、現場の声をもとに取り組んでいます。

エンゲージメント調査結果（年度別）

		2021	2022	2023	2024
総合	当社	63	64	65	66.3
	ベンチマーク※1	67	66	66	66.9
職務	当社	61	62	64	64.8
	ベンチマーク※1	69	68	68	68.4
自己成長	当社	60	61	63	63.7
	ベンチマーク※1	64	63	63	62.8
健康	当社	57	59	60	60.7
	ベンチマーク※1	61	60	59	60.4
支援	当社	67	68	69	69.8
	ベンチマーク※1	70	70	69	70.2

		2021	2022	2023	2024
人間関係	当社	70	71	71	71.9
	ベンチマーク※1	73	72	72	72.4
承認	当社	64	65	66	67.1
	ベンチマーク※1	66	65	65	65.2
理念戦略	当社	61	61	62	63.7
	ベンチマーク※1	66	65	65	65.7
組織風土	当社	62	63	64	65.7
	ベンチマーク※1	66	65	65	65.7
環境	当社	61	62	63	63.9
	ベンチマーク※1	63	64	64	65.1

エンゲージメント総合スコア



※1 従業員数1万人以上の国内金融機関の平均スコア

※2 調査実施年月：2021年度/2022年1月、2022年度/2023年2月、2023年度/2024年2月、2024年度/2025年2月



人的資本

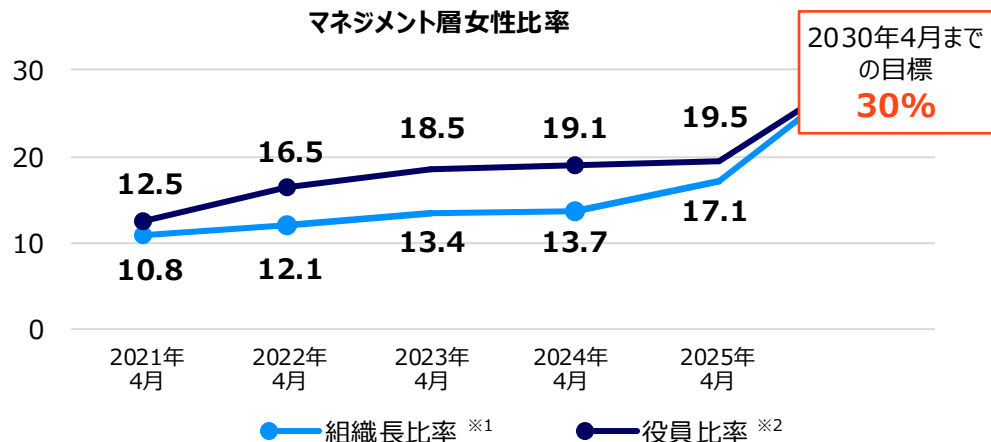
風土・Well-being ②

多様な視点を企業活動に反映するため、当社グループでは意思決定層の多様性を重視しており、日本国内における女性活躍推進を重要課題の一つと位置づけています。また、男女間賃金格差についても要因分析を行い、各種施策に取り組んでいます。

女性活躍推進

国内グループ社員の多くを女性が占める一方で、マネジメント層は男性比率が依然高く、アンバランスの是正が持続的成長に向けた課題です。こうした背景を踏まえ、2030年4月までに女性役員および女性組織長比率30%を目標に掲げ、各種施策を展開しています。

取組みの一例として、役員が担当部門のマネジメントポスト候補者を選定する際は、候補者の30%を女性とする運用を実施しています。加えて、女性向けの階層別研修、役員との対話、ロールモデルとの交流などパイプライン強化施策も推進しています。



男女間賃金格差

当社グループでは、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別や国籍、年齢等の属性が反映する要素はありません。その上で、男女賃金格差が大きくなっている要因としては、下に記載の3点を主因と認識しています。特に3点目については経営課題として位置付け、女性活躍推進の取組みを通じて、当社および国内3生保における女性登用の促進を図っています。

賃金差の主な要因

1	第一生命保険において、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、入社年次が浅い人材も一定数おり、給与上昇には一定の年数を要することが多いため
2	社員の多様な働き方を尊重する中で、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

※1 第一生命ホールディングス及び第一生命・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、ラインマネジャー級の職位の合計

※2 第一生命ホールディングス及び第一生命の取締役・監査役・執行役員・専門役員の合計



人的資本

風土・Well-being ③

障がいのある人もない人も社会の一員としてお互いを尊重し、支え合いながら地域の中で共に生活する社会の実現に向け、当社グループでは障がい者の雇用を推進しています。また、様々な施策を通じて、すべての社員が自らの能力を最大限に発揮し、生き生きと働き続けられる職場環境づくりを進めています。加えて、当社グループは、お客さま、地域・社会全体、社員の健康増進に寄与する「健康経営」を実践し、すべての人々のWell-beingへの貢献を目指しています。

障がい者雇用の推進

当社グループは、日本国内において積極的に障がい者雇用に取り組んでおり、現在では約1,000名の障がいのある社員が多様な職場で生き生きと働いています。すべての社員が安心して働けるよう、障がいへの理解を深めるための啓発研修を国内の全社員に向けて実施しているほか、障がいのある社員からの個別相談に対応する窓口も設置し、環境整備を進めています。

第一生命の特例子会社である第一生命チャレンジは、知的障がいや精神障がいのある方々を中心に雇用を進め、現在では400名以上の社員が全国8か所の事業所で様々な業務に従事しています。

柔軟な働き方の推進

当社および国内3生保では、労働時間の縮減や休暇取得・早帰りの推進、テレワークやフレックスタイム制度の活用、オフィスカジュアルの導入など、さまざまな取り組みを実施しています。社員一人ひとりの多様なライフスタイルや価値観に寄り添いながら、Well-beingと生産性の向上を目指しています。

ライフイベントと仕事の両立

社員が妊娠・出産・育児・介護・治療などの様々なライフイベントと仕事を両立できるよう、法令を上回る水準の制度や独自の制度・支援策を整備しています。加えて、上司や同僚も両立支援に向けた制度を正しく理解し、当事者の良き理解者・応援者となる環境づくりに向けて、各種制度の詳細をまとめた「両立支援ハンドブック」や上司向け対応マニュアルの配布、研修等を実施し、制度の周知やリテラシーの向上に注力しています。

健康経営の推進

「健康経営」の土台となるのは社員のWell-beingであり、安全・健康に向けた取り組みを継続・強化するとともに、働きやすい職場環境・風土醸成が欠かせません。

当社グループでは、社員一人ひとりのWell-beingの実現を目指し、健康経営戦略マップに基づき指標を設定し、各種健康施策を展開しています。また、労働安全衛生マネジメントシステムの考え方に則り、社員が心身ともに健康かつ安全に働ける職場環境の確保・維持・改善に取り組んでいます。



人的資本

グループHR ガバナンス①

当社では、グループ経営の高度化と迅速な意思決定を実現するため、マトリクス型のグループ経営体制を導入しています。グループ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担い、国内外のグループ会社と協力してグループ人材戦略を推進しています。また、海外グループ会社との関係においては、報酬やサクセッションを通じた強固なガバナンスを土台とし、各社の枠を超えた人事施策を展開し、シナジー創出を通じたグローバルな経営基盤強化に取り組んでいます。

グループ経営管理体制

当社では2022年度に主要なコーポレート機能を統括するCXO制度を導入し、外部登用も進めながらその機能を拡充してきました。2024年度には主要事業を統括する事業オーナー制度を新設し、CXOと事業オーナーを組み合わせたマトリクス型の経営管理体制を構築しました。

2025年度からは、すべてのチーフオフィサーに「Group」を冠し、グローバル視点でのグループ経営強化を図っています。併せて2025年4月より、グループブランド戦略を牽引し、企業文化・風土変革の更なる推進や社内外への浸透を担う「Group Chief Brand and Culture Officer」と、グループベースの連結会計ガバナンスの更なる発揮・グループベースでのコストシナジー追求等を担う「Group Chief Accounting Officer」を新設しました。

マトリクス型の経営体制のもとで、グループ最適の視点で戦略策定や課題の見える化をスピード感を持って推進し、成長事業や資本効率の高い領域への資本分配を効率的に進めることで、資本循環経営を推進していきます。

海外グループ会社へのHRガバナンス

海外各社へのHRガバナンスの観点では、海外グループ会社CEOの報酬ガイドラインを策定し、グループ中期経営計画や各社の事業ステージ、市場水準を踏まえて公正かつ競争力のある報酬水準を確保しています。これにより、株主との価値共有を促進しつつ、グループの成長を牽引する優秀なCEOの採用・定着につなげています。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にあたり、親会社として必要な支援を提供し、それらの計画を一元的に管理しています。特にCEOの後継者選定に際しては、候補者との面談などを通じて選任プロセスに深く関与し、子会社と連携しながらスムーズな継承の実現を支援しています。

グループ各社とのシナジー創出においては、グループ経営の高度化を人財の面から推進するため、各国のHR部門と連携を深めています。具体的には、各国CHROと年1回対面で実施するGlobal HR Leadership Forumや、各国HR担当者との毎月のオンライン会議であるGlobal HR Connect & Collaboration（GHRCC）を開催しています。



人的資本

グループHR ガバナンス②

グループCEOを含む役員層で構成される「人財コミティ」のもと、次世代の経営候補人財を安定的かつ計画的に育成・輩出することを目的に、様々な施策を戦略的に展開しています。また、当社では経営環境の変化に応じた経営基盤の強化を進めており、経営陣においても変革をリードする外部人財の戦略的な登用を図っています。

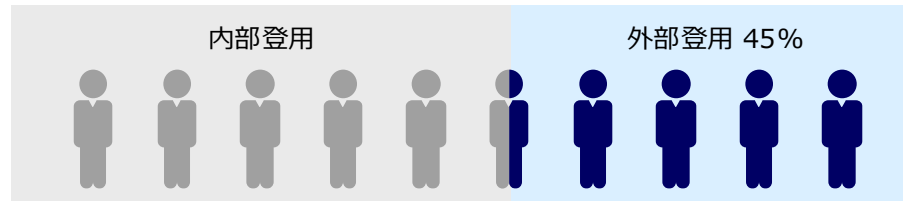
経営候補人財プールの多様化

変化の激しい経営環境に柔軟に適応し、新たな価値を継続的に生み出す組織を支えるには、マネジメント登用前の候補人財プール形成時点から多様性を確保することが極めて重要です。そのため、異なる部門での経験機会の付与などを通じた個人の知識・経験の多様化に加え、キャリア採用者の積極的な登用や、日本国内における女性登用のさらなる促進など、組織全体の多様性向上に取り組むことで、候補人財の多様化を進めています。こうした取組みは、異なる文化や思想、言語を持つ多様な人財が互いに尊重し合い、それぞれの強みを生かしながら組織を運営していく「多様性対応力」の強化につながると考えています。同質性の高い内向きな組織では、現状を肯定するバイアスが強まり、大胆な変革やイノベーションが生まれにくくなるからこそ、多様なバックグラウンドを持つ人財を継続的にプールとして確保し、変化への対応力と将来にわたる成長力を兼ね備えた組織基盤の構築を進めています。

社外人財の役員登用

近年当社を取り巻く環境は一層複雑化しており、デジタル技術や生成AIの急速な進化、地政学リスクの顕在化、マクロ経済や金融市場の不確実性などへの対応力が企業の競争力を左右します。こうした環境下において、経営の中核に多様な視点・価値観・経験を取り込むことは不可欠です。当社では、業界や当社固有の慣習にとらわれない人財こそが、新たな価値創造を担い、社内に変革をもたらす原動力になるとの考えのもと、経営陣においても外部からの登用を進めています。また、外部人財の参画により、意思決定プロセスに客観性と多様性が加わることで、経営のスピードと質が高まり、変化への対応力も強化されます。加えて、多様な人財が意思決定に加わることで、経営課題をより多角的に捉え、リスクと機会の双方を的確に判断することが可能となります。さらに、外部人財の視点や経験が社員の意識変容を促し、組織全体に前向きな変革を波及させていくことも期待しています。

役員に占める外部登用の割合



※ 2025年4月1日時点。第一生命ホールディングスの執行役員および専門役員が対象

Proactive Governance and Engagement



人権の尊重

人的資本

- イノベーションの推進

コーポレートガバナンス／プライバシー・データセキュリティ



イノベーションの推進

第一生命グループのグローバルイノベーション —Reimagine Insurance—

IT・デジタル戦略を通じて、国内外グループ会社を横断した今までにない新たなシナジーを生みだし、グループの企業価値向上に貢献していきます。その一環として、IT・デジタルを活用したサステナビリティの推進にも取り組んでいます。

イノベーションを通じたサステナビリティの推進

当社グループでは、イノベーションを通じて、保険の仕組み、ご提供方法などを根本から再構築するような斬新なビジネスモデルを作っていく「保険事業のReimagine（再構築）」を目指し、さまざまなイノベーション取組みを行っています。

それらの取組みの中で、カーボンニュートラルへの取組みにも力を入れており、Microsoftなどのテクノロジー企業との連携の強化を通じて、環境に配慮した設備を有するデータセンターの活用、再生可能エネルギーへの移行、紙・資源の利用量の削減を推進しています。

また、グループ社員の革新的なビジネスアイデアの実現を支援する取組みである、第一生命イノベーションファンド（DLIF）では、グループ各社から応募のあったアイデアのPoC（実証実験）に対して支援を行っており、過去3年間で、「Financial Well-being for All」「Healthy People and Society」に資するアイデアを数多く支援しています。

<アイデアの例>

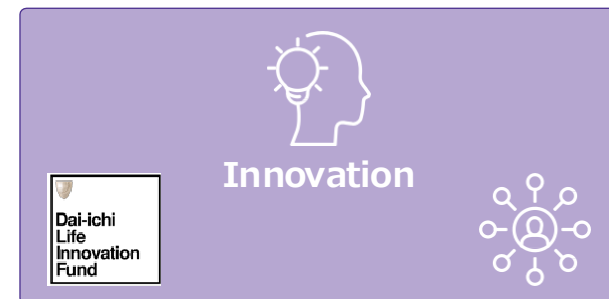
- 子供世代を対象としたファイナンシャル・ウェルネス・プラットフォームを開発し、金融教育の強化によって早い段階での貯蓄習慣を促し、若者の金融リテラシーの向上を目指すアイデア（Financial Well-being for All）
- パーソナライズ化された健康増進プログラム上で孫・子世代とのコミュニケーションを促す仕組みにより、より効果的に行動変容を促しwell-beingの向上を目指すアイデア（Healthy People and Society）
- AIを活用した職業マッチングやスキル取得などの継続的なサポートにより、インドの農村地域における女性の就業機会の支援を目指すアイデア（Healthy People and Society）

今後も、新たなデジタル技術やビジネスモデルの導入を通じて、業務効率化や資源の効率的な利用を実現し、グループの持続的な成長に貢献していきます。

Financial Well-being for All
(すべての世代を支える金融サービスの提供)

Healthy People and Society
(一人ひとりのWell-beingと健全な社会への貢献)

Green Leadership
(気候変動を中心とした環境課題への戦略的対応)





イノベーションの推進

第一生命イノベーションファンド（DLIF）

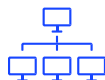
イノベーションを通じた保険業の変革を目指し、第一生命イノベーションファンド（DLIF）を2021年度より運営しています。本件は国内外のグループ各社を対象に、中長期的なグループの新規組織能力獲得に資する革新的なビジネスアイデアの実証実験を支援しています。

この取り組みを通じて、「グループシナジーの実現（中長期的なイノベーション能力の構築・複数の市場に適用可能なソリューションの探求と導入）」と「短期的には成果が見えにくい重要な研究開発の推進」を目指しています。



運営方針

- グループ最適を念頭に置いた中長期視点と顧客視点
- Test & Learn のマインドセットで果敢なチャレンジを奨励
- 上記に資するPoC やパイロットの支援



仕組み

プレシード・
ファンド

&

シード・
ファンド

DLIFは、初期段階のアイデアを支援するプレシード・ファンド（2023年度新設）と、マーケットニーズが明確なアイデアのより早い開発と拡大を支援する「シード・ファンド」で構成しています。2024年度は**計41点**の応募がありました。

2024年度より、選考基準に地球環境（気候変動）、地域・社会の持続可能性に向けた課題解決、もしくはこれらの領域への事業展開を目的とするという要件を新たに加え、サステナビリティに関する取り組みを推進しています。



選考基準

- グループないし当該市場における**新規性**
- 新しい**市場、セグメント、業界に焦点を当てている
- グループへの**価値創出**
- グループへの有用な**示唆**ないし複数市場をまたぐ**協業**
- グループ／デジタル戦略との整合性



	プレシード・ファンド	シード・ファンド
目的	Test & learn (試して学ぶ・次に活かす)	マーケット適合性のテスト
応募アイデア数	59 (2024年度:32)	53 (2024 年度 : 9)
支援済アイデア数	35 (2024年度:18)	25 (2024年度: 6)
市場テスト・稼働数	—	7

(注) 2024年度末時点の実績値

Proactive Governance and Engagement



人権の尊重

人的資本

イノベーションの推進

- コーポレートガバナンス／プライバシー・データセキュリティ



コーポレートガバナンス、プライバシー・データセキュリティに関する詳細は、当社グループHPをご参照ください。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス

[コーポレートガバナンス体制](#)

[情報開示](#)

[政策保有株式](#)

グループ税務ガバナンス

内部統制

[コンプライアンス（法令等遵守）](#)

[グループ会社等における業務の適正の確保](#)

[反社会的勢力への対応](#)

[取締役および執行役員の職務の執行に関わる
情報の保存および管理に関する体制](#)

[IT・サイバーセキュリティ](#)

[リスク管理](#)

[財務報告に係る内部統制](#)

[内部監査](#)

[取締役、執行役員および使用人の
職務の執行が効率的に行われることを
確保するための体制](#)

[監査等委員会の職務の
執行に関する体制](#)

個人情報保護

プライバシー・データセキュリティ