



PROACTIVE GOVERNANCE AND ENGAGEMENT



人権の尊重

人的資本経営

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

注) 優先テーマによって取組主体が異なります

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

私たちが目指すProactive Governance and Engagementとは、急速な環境変化の中でも、一人ひとりが主体的に考え、学び、挑戦し、変わることを恐れず、未来を切りひらいていくための企業活動の基盤です。

テクノロジーの進化、価値観の多様化、社会や市場の変化が加速する今、過去の延長線上に未来を描くことはできません。こうした時代において、人財力こそが、私たちが進化し続けるための原動力です。

だからこそ私たちは、“Think Differently!!”を掲げ、社員が主体的にキャリアを描き、前例や慣習にとらわれず挑戦できる環境を整えます。多様な経験や価値観が尊重され、貢献と成果が正当に評価される企業風土を育みます。この土壌のもとで、人財の可能性が最大限に引き出され、変革と挑戦のエネルギーが組織全体へと広がることで、新しい価値を生み出し、持続的な企業価値の向上につなげていきます。

人権尊重に係る取組みハイライト

人権尊重のガバナンス

- 人権尊重の取組みに関して、外部有識者も含めたグループサステナビリティ推進委員会での議論および経営会議・取締役会への報告
- 外部環境変化やステークホルダーからの期待を踏まえたグループ人権方針の改定

人権デュー・ディリジェンス

- バリューチェーン全体で人権尊重に取り組むべく、国連指導原則に沿ったライツホルダー視点の人権リスクアセスメントの実施および顕著な人権課題の特定
- 業務委託契約書へのサステナビリティ条項の導入を通じた責任ある調達強化
- 投融資プロセスへの組み込みやエンゲージメント活動を通じた投融資における人権リスク低減に向けた取組み

救済・苦情処理メカニズム

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、国連指導原則)に準拠した苦情処理プラットフォームを運営する一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)への加盟による正当かつ公平な苦情処理メカニズムの構築

ステークホルダー・エンゲージメント

- 人権啓発活動の展開、グループ人権方針の周知・浸透
- NPO/NGOなどのライツホルダーとの対話

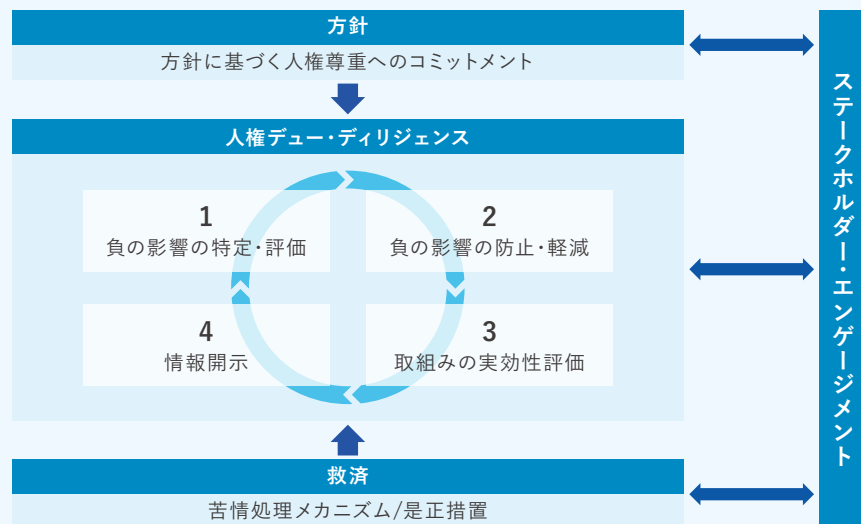
情報開示

- 国連指導原則報告フレームワークを踏まえた、サステナビリティレポートにおける人権尊重の取組みの総合的な開示

人権マネジメントの全体像

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・イニシアティブ・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役員・社員の育成に努め、人々の幸せを追求した「人権尊重」という価値観に立脚し、バリューチェーン全体における人権尊重の実現に向けた取組みを進めています。当社グループは国連指導原則に沿った人権デュー・ディリジェンスや救済・是正に向けた取組みを含む人権尊重の取組みを推進する枠組みを構築し、ステークホルダー・エンゲージメントを通じて人権尊重に係る取組みの実効性を高めています。

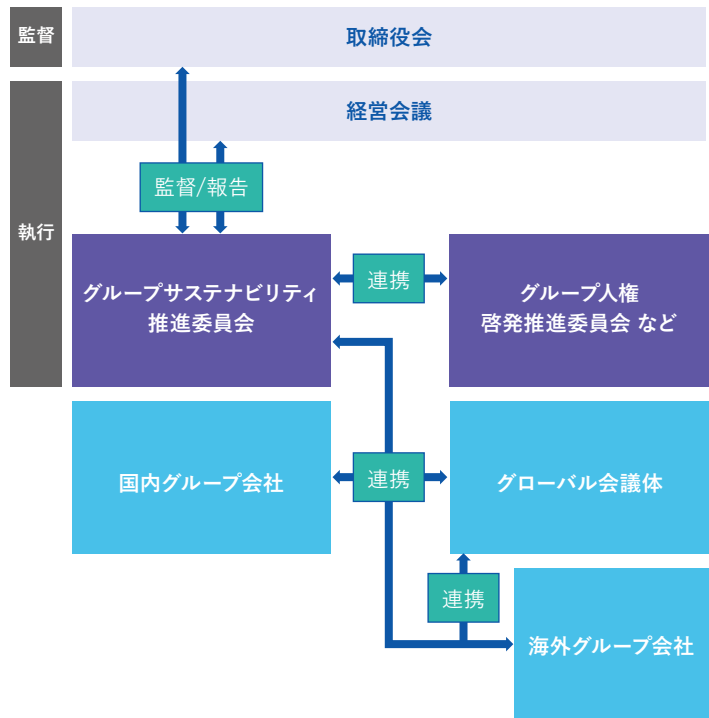
当社グループにおける人権尊重のマネジメントシステム



具体的な取組内容	
方針	- グループ人権方針の制定 - 役員・社員に対して方針の周知・啓発
人権デュー・ディリジェンス	リスク特定・評価 - 人権に関わるステークホルダーの特定 - 人権リスクアセスメントの実施
	リスク軽減・防止 - 社員への教材配布、研修実施 - ステークホルダー別のリスク軽減
	取組み振返り 人権尊重の取組状況のモニタリング、取締役会や経営会議での報告
	開示 サステナビリティレポートにおけるビジネスと人権の取組みに係る開示
救済	- 社内外相談窓口の設置 - 外部ステークホルダー向け苦情処理メカニズムの運営

人権尊重のガバナンス・推進体制

人権尊重の取組みは、経営会議やグループサステナビリティ推進委員会などの執行の会議体で議論され、取締役会において監督を行う体制としています。また、グループ人権啓発推進委員会を設置し、人権啓発の取組推進に関する事項の議論を行っています。



各会議体における人権尊重関連の役割

	会議体/構成	人権尊重における役割	主な議案
監督	取締役会 ・議長:会長 社内外取締役	● 人権方針の制改定 ● 人権尊重の取組状況などについて年1回以上の報告を受け監督	グループ人権方針の改定を決議したほか、経営会議と同じ議案内容を報告
	経営会議 ・議長:グループCEO 社長が指名する執行役員など	● 人権尊重に関する方針や取組状況の審議・報告	以下の議案を報告 － 人権デュー・ディリジェンスの高度化 － 社内浸透に関する取組状況 － ビジネスと人権に係る国内外の動向
執行	グループサステナビリティ推進委員会 ・委員長:グループCSuO 関連する各グループチーフオフィサー(グループCXO)、各事業オーナー 国内グループ会社の社長 社外有識者など	● 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	以下の議案を報告・審議 － グループ人権方針の改定 － 責任ある調達の高制度化 － 人権リスクアセスメント、顕著な人権課題の特定 － 外部プラットフォームを活用した苦情処理メカニズムの構築 － ビジネスと人権に関する研修(グループ人権方針の周知・浸透) － ビジネスと人権に係る国内外の動向
	グループ人権啓発推進委員会 ・委員長:グループCHRO(Group Chief Human Resources Officer) 関連ユニット長、各社部門長	● 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	以下の議案を報告・審議 － 2025年度の振返り － 2026年度の運営方針・取組計画 － 2026年度(グループ)人権啓発推進体制

人権尊重に関するコミットメント

当社グループでは、さまざま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「Daiichi Lifeグループ人権方針」*を制定しました。人権に関わるさまざま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「Daiichi Life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。

Daiichi Lifeグループ人権方針の概要

1 序章

- グループの役員・社員・取引先の方針を適用
- 本方針は取締役会で決議

2 人権と関連する基準・イニシアティブ

- 国連指導原則に基づく人権デュー・ディリジェンスの実施にコミット
- 児童労働・強制労働・人身取引は容認しない

3 役員・社員に対して

- すべての役員・社員に人権の尊重を求める
- 差別・ハラスメントはいかなる理由でも容認しない

4 お客さまに対して

- サービス提供に関連する人権への負の影響を防止・軽減する

5 投資先に対して

- 投資先の判断やステューワードシップ活動においては、人権尊重の視点を組み込む

6 ビジネスパートナーに対して

- 委託先・サプライヤー・代理店などのビジネスパートナーに対して人権尊重の取組みを要請

7 地域住民に対して

- 事業活動を行う地域住民の人権尊重に努める

8 教育と啓発

- グループ内の人権啓発を推進

9 是正・救済と苦情処理メカニズム

- 人権侵害が発生した場合、バリューチェーン全体で是正・救済にコミット

10 開示とエンゲージメント

- 人権に関する取組みの開示やステークホルダーとのエンゲージメントに取り組む

人権方針と国際規範の関係

国際規範	Daiichi Lifeグループ人権方針との関係
国際人権章典	●世界人権宣言と国際人権規約を合わせた国際人権章典を当社グループにおける人権尊重に関する取組みの基礎として方針で位置付け
国連「ビジネスと人権に関する指導原則」	●国連指導原則に沿って人権を尊重する責任を果たすため、どのように行動するか具体的に示すものとして人権方針を制定
労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言（ILO宣言）	●ILO宣言における労働者の基本的権利（ILO中核的労働基準）の5分野10条約を支持しており、結社の自由・団体交渉権の尊重、強制労働・児童労働の禁止、差別の撤廃、労働安全衛生の確保にコミット

2025年度のグループ人権方針改定内容

外部環境変化やステークホルダーからの期待を踏まえ、2025年度に以下のグループ人権方針の改定を行いました。

改定内容

- ・サプライヤーやビジネスパートナーが方針の対象範囲に含むことを明確化
- ・取締役会による人権に関する取組みの監督体制を明文化
- ・国連指導原則に基づいた人権デュー・ディリジェンス実施のコミットを明確化
- ・救済・是正プロセスの設置と運営へのコミットを明確化

人権リスク評価にあたるメソドロジー

国連指導原則とグループ人権方針に沿った人権デュー・ディリジェンスの実施に向けて、外部専門家の助言を踏まえて、ライツホルダー視点の深刻度と発生可能性の2軸で当社グループのバリューチェーン全体における潜在的な人権リスクの特定・評価を実施しました。また、深刻度と発生可能性が特に高い人権リスクを顕著な人権課題として特定し、負の影響の防止・軽減に向けた現状の取組みの確認を行ったうえで、継続的な取組みの高度化を推進しています。今後も、外部環境の変化や事業活動の状況を踏まえながら、人権リスク評価を定期的に見直し、人権デュー・ディリジェンスの実効性向上に努めます。

評価ステップ

1. 人権課題の洗い出し

- 国際規範（国際人権章典、ILO中核的労働基準など）や事業環境を踏まえ、当社グループに関連する潜在的な人権課題をリストアップ

人権課題

■スコアリングにあたり網羅的に特定した人権課題は以下の通り

- ・強制労働・人身取引・児童労働
- ・差別（テクノロジー・AI活用による差別を含む）
- ・労働安全衛生（従業員の健康、カスタマー・ハラスメントを含む）
- ・結社の自由・団体交渉権の侵害
- ・ハラスメント
- ・労働問題（労働時間、賃金）
- ・プライバシーの権利、倫理的/責任あるマーケティング
- ・金融・保険サービスへのアクセス
- ・紛争などの影響地域での人権侵害
- ・コミュニティ・先住民族への影響
- ・気候変動・自然関連の問題を通じた人権侵害
- ・救済へのアクセス

2. 深刻度と発生可能性の評価

- 抽出した課題をライツホルダー視点で深刻度（①規模、②範囲、③救済困難度）と発生可能性の2軸でスコアリング

深刻度のスコアリング

- プロセス1：人権課題ごとに①規模（死傷につながる可能性）、②範囲（対象ステークホルダーに影響が及ぶ割合）、③救済困難度（時間により回復が困難であるか、金銭による救済が可能か）の算出

- プロセス2：上記3項目を人権課題ごとにLowからHighまでの3段階で評価

- プロセス3：3項目の平均を各人権課題の深刻度スコアとして定義

発生可能性のスコアリング

- プロセス1：各国における人権課題の発生可能性を評価（国際機関などによる国別指標を参照）

- プロセス2：業種別の発生可能性を評価（ビジネスと人権リソースセンターの記事などをもとに算出したデータ）

- プロセス3：上記スコアを一定割合で足し上げ、発生可能性スコアとして定義

3. 人権リスクの特定・評価

- ライツホルダー視点で特にリスクが高い潜在的な人権課題（顕著な人権課題）を特定し、負の影響の防止・軽減に向けた対応状況を整理・確認

- 顕著な人権課題の特定にあたっては、より深刻度が高い負の影響を優先的に抽出し、加えて深刻度が一定程度以上で発生可能性の高いイシューもスコープに包含

顕著な人権課題の特定

国連指導原則に沿った人権リスクのスコアリング結果を踏まえ、顕著な人権課題（企業の活動と取引関係のもとで最も深刻な負の影響のリスクがある人権課題）を特定し、当社グループへの影響と現状リスク低減策を整理しました。

ステークホルダー	顕著な人権課題	潜在的な負の影響	主なリスク低減に向けた対応
社員	ハラスメント、労働安全衛生	- 従業員をはじめとするライツホルダーの尊厳、安全、心身の健康および生命に対する権利を侵害し得る重大な負の人権影響であり、安全で健康的かつ尊重される労働環境で働く権利を損なうリスク ⇒自社が引き起こす人権侵害として、生産性低下、人材流出、訴訟リスクなど経営に悪影響を与える可能性	- 各種関連規程やマニュアル制定による取組推進 - 社員向けの各種研修の実施、社内の意識改善
お客さま	倫理的/責任あるマーケティング、差別	- 保険商品・サービスへの公平なアクセス機会を阻害するとともに、顧客の尊厳、平等および自己決定に対する権利に負の影響を及ぼし、不利益な排除や不公正な取扱いを生じさせるリスク ⇒保険契約者の人権に負の影響を与えることで、レピュテーションリスクや事業の継続性に悪影響を与える可能性	- お客さまの特性に配慮した各種サービスの展開 - 人権リスクを防止するプロダクトガバナンスの強化 - 募集資料や広告物などに差別的な表現がないことの確認 - 部落問題を含む差別解消に向けた啓発活動
取引先	強制労働・人身取引・児童労働、ハラスメント	- 労働者の自由、尊厳、安全、健康および人間らしい労働条件を享受する権利を侵害し、搾取、差別、身体的・精神的被害などの深刻な負の人権影響をもたらすリスク ⇒取引先で発生した事案に関し、パートナー企業としての責任を追及される可能性	- 取引先における人権リスクの特定、必要に応じて低減策の推進 - 実効的な働きかけに向けた施策の実施
投融資先※	強制労働・人身取引・児童労働、ハラスメント、労働安全衛生、紛争などの影響地域での人権侵害、気候変動・自然問題を通じた人権侵害	- 労働者や地域住民をはじめとするライツホルダーの自由、尊厳、健康、安全、生命、生計および健全な環境に対する権利に深刻な負の影響を及ぼすリスク ⇒投融資先で発生した事案に関し、投資家としての責任を追及される可能性 ⇒投融資先の企業価値低下により、投融資ポートフォリオの価値が棄損する可能性	- 人権尊重を責任投資における重点テーマの一つとして、投融資プロセスへの組み込み - エンゲージメント活動を通じた人権尊重の取組みに関する理解促進 - サステナビリティ・テーマ型投融資を通じた人権尊重の取組支援

※ 第一生命保険のポートフォリオを前提としてリスク評価を実施

なお、投融資先における人権課題は多岐にわたり、今回特定した人権リスクがすべてではないが、国連指導原則に基づくライツホルダー視点の人権リスクアセスメントを試行的に実施したものと位置付け

社員の人権尊重に向けた取組み

当社グループでは、グループ行動規範において「人権の尊重」を掲げており、社員の人権尊重に向けて、ハラスメント防止規程や安全衛生管理規程などを制定しています。特に雇用や就業におけるあらゆる差別やセクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどのあらゆる形態のハラスメント行為をいかなる理由でも容認しないことを方針として明確にしています。また、結社の自由および団体交渉権の尊重に加えて、カスタマーハラスメントを含む労働安全衛生に係る取組みも推進しています。

差別・ハラスメントの防止

グループ人権方針では、いかなる理由であっても差別やハラスメントを容認しないことを明確に定めています。ハラスメントに関しては、役員・社員などが遵守すべき事項や、ハラスメント問題に対する雇用管理上の措置を規定しており、法令や社内規則に違反した場合には、懲戒解雇を含む適切な処分を行います。

また、2025年度の人権啓発における重点課題として「ハラスメントの未然防止」を掲げ、各種会議や社内研修を通じて、ハラスメント根絶に向けた理解促進を図っています。

加えて、部落問題(同和問題)の解消、障がいや性別マイノリティに関する偏見と差別の根絶に向けて、各種研修などを通じた社内啓発にも取り組んでいます。

労働安全衛生

安全で健康的な労働環境(労働安全衛生)の整備は国際的に認識されている重要な人権課題であり、当社は社員の健康とwell-being 向上に向けた取組みを進めています。安全衛生管理規程の整備やワーク・ライフ・マネジメントの推進とともに、労働安全衛生リスクを特定・評価し、事故防止に関する研修や情報提供を行っています。

また、カスタマーハラスメントへの対応として、対応マニュアルを制定し、常識の範囲を超えたお客さまからの要求や言動による社員の人権侵害を防止するための取組みも進めています。

結社の自由と団体交渉権の尊重

当社グループでは、人権方針に則り、結社の自由と団体交渉権の権利を尊重しています。第一生命保険の労働組合は、内勤職と営業職が組合員として組合活動を展開しています。会社と組合は、より豊かで明るい生活の実現、やりがい・働きがいのある職場づくりのために、各種協議会を通じて対話を重ね、活発に意見交換しています。

労働条件(賃金、労働時間など)

当社グループでは、事業を展開する各国・地域の法令を遵守し、最低賃金以上の給与支給や同一労働同一賃金の確保を通じて社員に対する適切な待遇の提供に取り組んでいます。また、社員のwell-being実現に向けて、過重労働の撲滅をはじめとする職場環境の改善に取り組んでいます。

紛争などの影響地域での人権

紛争地域を含む政情不安定地域における事業活動においては、現地スタッフや駐在員の人権への深刻な負の影響が生じる懸念が高いと認識しています。そのため、当社グループは事業に関わる地域の政情を継続的にモニタリングし、必要に応じて人権デュー・ディリジェンスを実施したうえで、事業継続の可否について慎重に検討します。

お客さまの人権尊重に向けた取組み

当社グループは、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、軽減することに加え、基本的な人権である金融・保険サービスへのアクセスを確保することにより、お客さまの人権を尊重するよう努めています。

お客さまへの差別防止

当社グループは、創業以来掲げるお客さま第一主義のもと、すべてのお客さまが安心してご利用できる金融・保険サービスの提供を目指して、以下のバリアフリー、ユニバーサルデザインなどに取り組んでいます。

- ご高齢のお客さまの特性を踏まえた丁寧な対応に向けた専用窓口の設置
- ご契約者の認識機能が低下して意思表示が困難になった場合に備えた「保険契約者代理特約」の取扱い
- 耳が聞こえないお客さまなどがビデオ通話を活用して通訳オペレーターと手話や筆談でお話いただけるサービスの展開
- 意思能力有無の確認において、Web面談ツールを活用したお客さま負担軽減に係る取組み
- 認知症バリアフリー社会の構築を目指した顧客対応の高度化

倫理的/責任あるマーケティング

当社グループは、お客さま第一主義の理念のもと、お客さまの最善の利益に適った商品・サービスの提供に努めており、第一生命保険では人権に負の影響を及ぼすリスクを防止する開発体制の整備を含めたプロダクトガバナンス態勢の強化を進めています。

また、お客さまに提示する資料や広告物において、人権への配慮を欠いた差別的な表現などがないか確認しています。

お客さまのプライバシーの権利

当社グループでは、関連法規制に沿って個人情報保護方針および関連規程を制定し、適切な管理方法の明確化とともに、社員向けの定期的な教育・研修を通じて、お客さまのプライバシー権利の確保に取り組んでいます。

コラム：AIと人権に係る取組み

テクノロジーの発展など外部環境の変化により、企業が尊重すべき人権に対する責任も日々変化しています。特に近年は、AIが社会や企業活動に与える影響が大きく、人権への影響についても注目が高まっています。

金融・保険サービスにおいても、AIの活用は業務プロセスの効率化やビジネス拡大に大きく寄与しています。一方で、その活用方法によっては、差別の助長やプライバシー侵害などの人権侵害を引き起こす可能性もあります。

当社グループでは、AIの利活用にあたり、人権侵害リスクを十分に理解したうえで、「公平性」「プライバシー」「透明性」などの観点から妥当性の検討を行いました。AI技術は今後更に進化し、人権課題にも新たな変化をもたらす可能性が高いため、AIの長所と短所を正しく理解し、いかなる場面でも人権が尊重されるよう留意していく必要があります。

ビジネスパートナーの人権尊重（責任ある調達）

当社グループの事業活動は、設備や情報システム、外部業務委託などを通じて物品・サービスを提供するサプライヤーや、生命保険などの販売を委託する代理店といったビジネスパートナーの協力によって支えられています。一方で、当社との取引に関連して、取引先企業の事業活動が、その従業員や環境・社会に負の影響を及ぼすリスクがある可能性も認識しています。当社は、取引先に対して、当社と同様の人権尊重を含めたサステナビリティへの取組みを推進いただくよう協力を要請し、サプライチェーン全体における人権尊重・サステナビリティ向上に努めています。

外部委託に関するリスク管理体制

当社グループでは、外部委託に伴うリスクの低減を図り、委託先における業務遂行の的確性や顧客情報の管理、お客さまへの対応が確実に行われる態勢を確保するため、「グループ外部委託管理基本方針」を制定し、同方針に基づいて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および運営の推進
- 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月に創設された「パートナーシップ構築宣言」※は、サプライチェーン全体の付加価値向上と大企業・中小企業の共存共栄を目指し、事業者が発注者の立場から代表者名で宣言するものです。当社グループはその趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を行っています。なお、本宣言には人権の尊重に関する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

サプライチェーンにおける人権尊重の推進

取引先企業との契約締結にあたっては、「当社とのお取引にあたるサステナビリティ取組に関するご協力要請について」を提示するとともに、当社グループ人権方針を含む当社のサステナビリティ推進の取組みを共有しています。

また、「サステナビリティアセスメントシート」を用いて取組状況を確認し、深刻な人権リスクの特定・評価を実施しています。これらの取組みを通じて、サプライチェーン全体における人権尊重の推進を図っています。

更に、取引先への実効的な働きかけの一環として、外部委託契約書にサステナビリティ条項（人権尊重や環境保全などの基準遵守を義務付ける条項）を導入しています。違反が確認された場合は是正を求め、正当な理由なく是正されず重大な違反が継続する場合には、契約終了を検討します。

サステナビリティ アセスメントシートにおける 人権・労働に関する確認事項

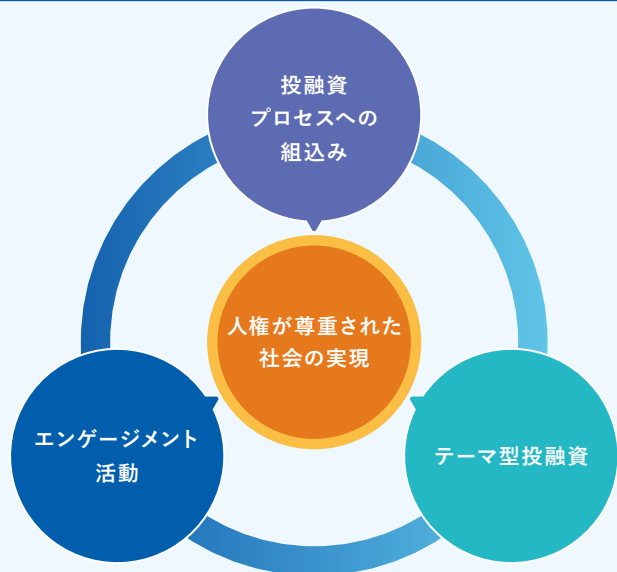
- 人権侵害を防止する方針の有無
- 人権侵害の防止や救済における担当者の配置、部署の設置の有無
- 人権リスクの特定、影響の評価を行う仕組みの有無
- 従業員の人権啓発など人権侵害を防止する取組みの有無
- 人権に関する相談窓口の設置など人権侵害を救済する仕組みの有無
- 強制労働や児童労働、雇用における差別を排除するための方針などの有無

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

第一生命保険では、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の理解深化や取組みの促進、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



■ 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。

■ 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深化や取組みの促進に努めます。

■ 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。

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

第一生命保険では、投融資先企業の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おり、企業の人権リスクや人権取組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、みずほ第一FT社との協業を通じて、投融資先企業の人権課題におけるリスクおよび機会の大きさを表現するスコアリングモデルを構築しました（詳細はP.175参照）。同スコアをエクイティ・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適切に参照・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）

セクター横断的な評価

サステナビリティ・アナリスト
重要なテーマを選定・セクター横断的に調査・分析

さまざまなサステナビリティ課題

気候変動

ガバナンス

人権

など...

個別企業の社内ランク

エクイティ・アナリスト/クレジット・アナリスト
個別企業の調査・分析

個別企業ごとの評価

サステナビリティスコア（人権スコア）における評価の視点



ビジネスモデル

- ・事業内容・展開地域・サプライチェーンなど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

投融资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①

第一生命保険では、エンゲージメントを通じた企業の理解深化・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、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など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。

具体的には、事業内容やサプライチェーンなどに鑑みて、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。対話先企業では、「人権方針」の整備は概ね進んでいる一方で、「人権DD」や「救済メカニズム」については、取組みが十分に進んでいない企業が多い状況です（[次頁参照](#)）。第一生命保険では、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、対象範囲などの実効性・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

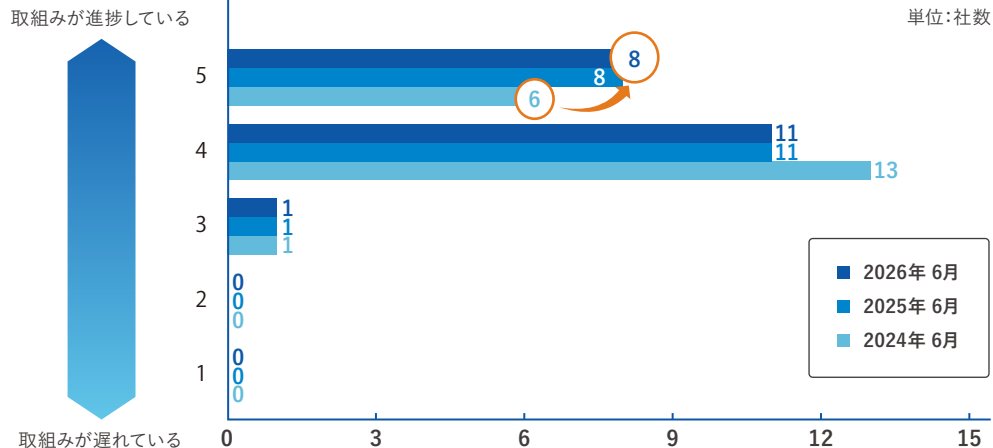
救済・苦情処理メカニズム

- 透明性・公平性・利用可能性など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

エンゲージメント先企業の取組進捗状況（総合評価）



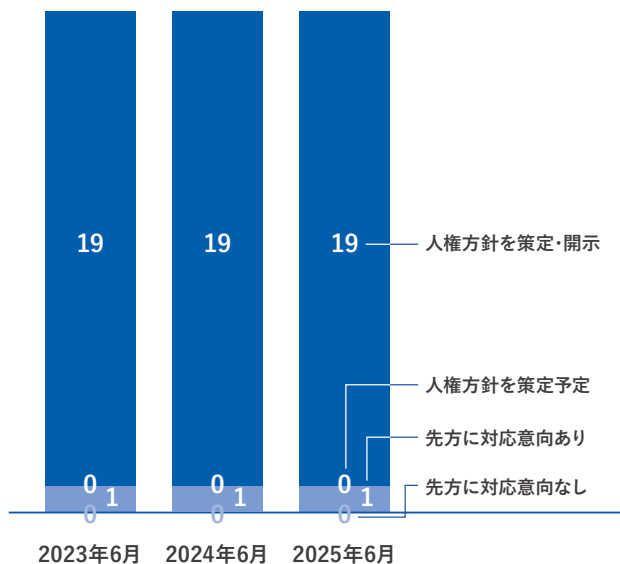
投融資先の人権リスクの低減に向けた取組み

エンゲージメント②

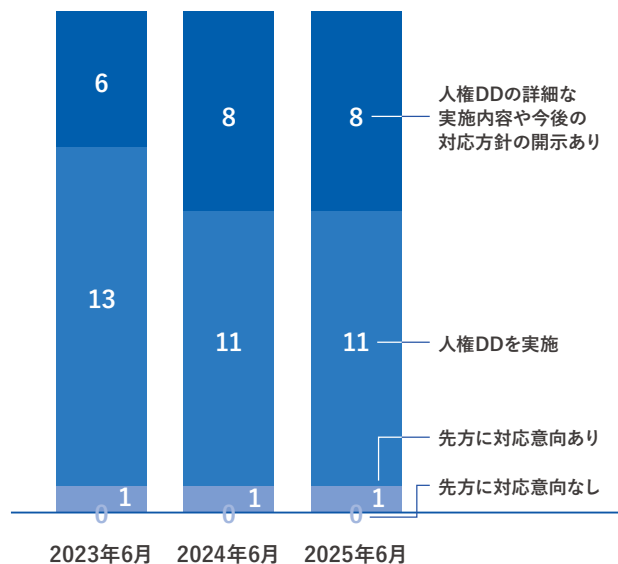
エンゲージメント先企業の取組進捗状況(個別取組)

単位:社数

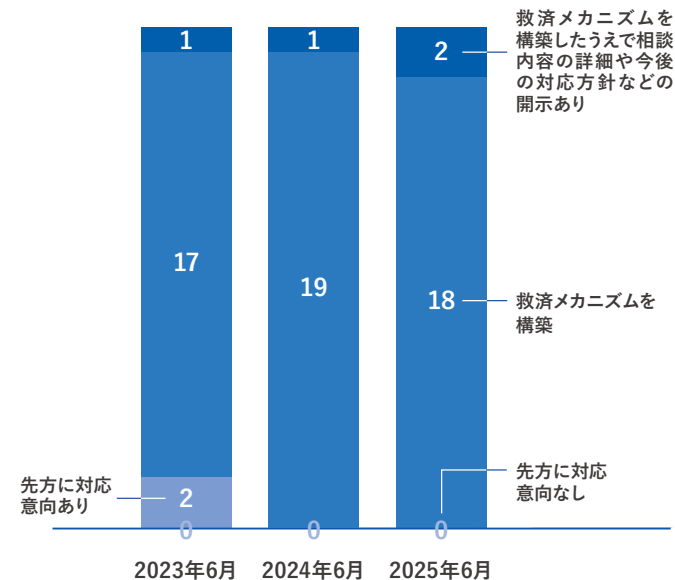
人権方針



人権DD



救済メカニズム



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：素材メーカー

問題意識

人権デュー・ディリジェンスの実施

対象企業は、サプライチェーン上で高い人権リスクを抱えており、実効的な人権DDの実施など、人権リスクを抑制するための適切な対応が必要と認識しています。

エンゲージメント概要

実効的な人権デュー・ディリジェンスの実施を要請

サプライチェーンが広範にわたるため、重要な取引先を特定したうえで、実効的な人権DDの実施を要請しました。
単発の取組みではなく、中期的な視点で取組みを継続的に高度化する必要性を共有しました。

企業の対応

主要なサプライチェーンに対する人権デュー・ディリジェンスを実施

海外子会社を含めた、主要なサプライチェーンに対する人権DDを実施しました。
一方で、DDの結果を踏まえた対応の方向性検討や、対象とするサプライチェーンの拡大など、今後を見据えた方針・戦略が未策定となっています。

成果・今後の取組み

取組みの実施をフォロー

人権DDの更なる高度化や、救済メカニズムの構築など、人権リスクを抑制するために必要な取組み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します。

サステナビリティ・テーマ型投融資の事例

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100億円を投資しました。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。

関連する
SDGs目標



（写真提供：アジア開発銀行）

救済・是正のプロセス

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係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。

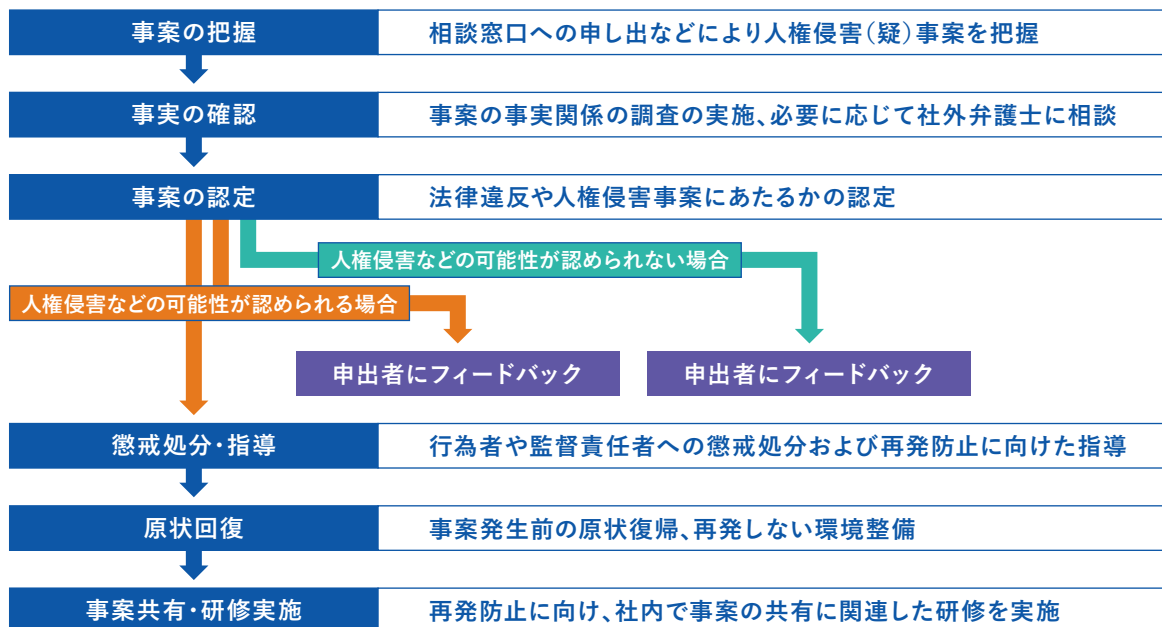
業務委託先やその他の取引先などの役員・従業員の方からも、当該相談窓口において、当社グループの役員・社員などによる、保険業法、会社法、金融商品取引法などの法令違反や、贈収賄、汚職、差別・ハラスメントその他の人権問題に関わる行為またはそのおそれがある行為などに関して、相談・通報を受け付けています。

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、各所管による人権デュー・ディリジェンスを通じて顕在化した人権事案についても、同様の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



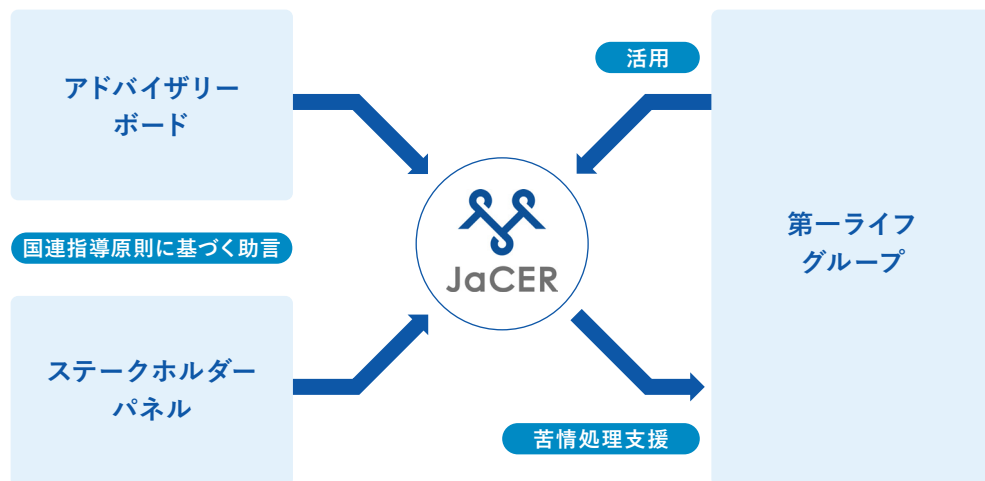
通報者の保護を徹底

外部ステークホルダー向けの苦情処理メカニズム

当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った、正当かつ公平なバリューチェーン全体の人権に関する苦情処理メカニズム（グリーバンスメカニズム）の構築を進めています。その一環として、2026年5月より一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に加盟し、同機構が運営する「対話救済プラットフォーム」を活用して、外部ステークホルダー向けの人権に関する苦情処理メカニズムを構築・運用しています。

JaCERは、人権に関する苦情を受け付け、専門的な立場から加盟企業に対し、ライツホルダーとの対話および救済の実施を支援する組織です。当社グループはJaCERへの加盟を通じて、融資先やサプライヤーの社員、コミュニティ・周辺住民など、バリューチェーン全体で発生し得る人権への負の影響を把握し、適切な防止・軽減策の導入と是正・救済に取り組んでいます。

JaCERプラットフォーム



JaCER経由での人権苦情の処理に係る運用プロセス

- 1 受付** JaCERウェブサイトで苦情受付
- 2 審査** JaCERが苦情内容確認、該当性判断、対応策検討
- 3 対応** グループ内で救済・是正に向けた対応協議、必要に応じて申立人と対話
- 4 開示** JaCERウェブサイトで匿名に配慮して開示



ステークホルダーコミュニケーション

当社グループは、人権尊重に向けた相互理解の促進と責任ある対応の深化を図るため、幅広いステークホルダーとのエンゲージメントを重視しています。ステークホルダーの関心事項やご意見を踏まえて適切に対応することで、当社グループとしての責任を果たすとともに、企業価値の向上にも努めています。

お客さま

当社グループは、保険商品・サービスの提供に伴う人権への負の影響を防止・軽減するとともに、すべてのお客さまの社会的包摂とエンパワメントを促進し、人権尊重に努めています。

投融資先

当社グループは、投融資における人権尊重の取り組みを推進しています。投融資判断やスチュワードシップ活動にも人権尊重の視点を組み込み、責任ある投融資に努めています。

ビジネスパートナー

当社グループの事業活動は、サプライヤーや代理店をはじめとするビジネスパートナーに支えられています。これらのパートナーに対し、人権尊重に向けた取組みへの理解と協力を要請します。

株主・投資家

当社グループは、株主・投資家の皆さまに人権尊重の取組みをご理解いただけるよう、ウェブサイトやサステナビリティレポートで適切な情報開示に努めています。

NPO/NGO

NPO/NGOとの対話で当社事業に関する人権課題を認識した際は、事実確認のうえ、必要に応じてステークホルダーとの対話や方針の見直しを行っています。

役員・社員

当社グループは、すべての役員・社員に人権尊重を求め、多様性を推進するとともに、あらゆる差別やハラスメントを認めません。公正な採用と安全で働きやすい環境づくりを通じて、社員一人ひとりの活躍を支援しています。

外部イニシアティブ

第一生命保険は東京人権啓発企業連絡会の会員として、他の会員企業とともに人権啓発活動を推進しています。また、各種集会やセミナーへの参加を通じて人権課題に関する情報収集や理解促進に努め、必要な対応や役員・社員への啓発につなげています。更に、第一生命保険および第一フロンティア生命保険は、PRIの協働エンゲージメント・イニシアティブ「advance」に参加しています。

人権に関する社内啓発活動

当社グループでは、ステークホルダー・エンゲージメントの一環として、グループの全役員・全社員へのグループ人権方針の周知徹底に取り組んでいます。また、人権啓発に向けた研修を通じて、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。

グループ人権方針に関する研修

国内外グループ会社の全役員・全社員を対象に、ビジネスと人権に関する国内外の動向やグループ人権方針に関する研修を実施しました。

2025年度教材のコンテンツ

- ビジネスと人権に関するグローバルな動向
- 国連指導原則に基づく人権デュー・ディリジェンス
- Daiichi Lifeグループ人権方針
- 当社グループの取組み

人権啓発の推進

多様性ならびに人権啓発の推進に向けて、各部署に人権を担当する社員を配置します。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。

テーマ別人権啓発研修の実施

当社グループでは、毎年、人権啓発にあたっての重点取組テーマを選定し、全役員・全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。

2025年度実施の主な研修

研修テーマ	研修概要
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
「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
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
LGBTQ理解の促進	LGBTQという言葉は浸透してきたが、理解を更に深めること、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達

2025年度人権啓発重点取組テーマ

- ハラスメントの未然防止
(アンコンシャスバイアス・マイクロアグレッション)
- 同和問題の正しい理解
- 障がい者への配慮
- LGBTQの理解促進



Financial Well-being for All

Healthy People and Society

Green Leadership

Proactive Governance and Engagement

環境・社会課題解決に向けた責任投資の推進

人権の尊重 | 人的資本経営 | 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

人権に関する社会貢献活動

当社グループの海外拠点においても、人権尊重に関する社員の意識向上を図るため、社会貢献活動を通じた人権尊重への取組みを推進しています。

先住民族への取組み(TAL)

TALは、Reconciliation Action Plan(和解行動計画)に基づき、アボリジニおよびトレス海峡諸島民の人々との相互尊重に基づく関係構築、機会の拡大、ならびに和解の推進に取り組んでいます。その一環として、文化理解を深めるための学習機会の提供、地域コミュニティとのパートナーシップの推進、雇用・教育プログラムの実施、更には先住民企業への支援を行っています。これらの取組みを通じて、より公平で包摂的な社会の実現に貢献するとともに、アボリジニとトレス海峡諸島民の人々やコミュニティに対して、意義のある機会を創出することを目指しています。



医療アクセスの向上と震災復興支援(第一ライフ・ミャンマー)

第一ライフ・ミャンマーは、「TOGETHER FOR MYANMAR - Restoring Futures」の理念のもと、地域における医療支援と災害復興に取り組んでいます。具体的には、無料の医療サービスの提供や、病院への手術機器の寄贈を通じて地域医療の強化を図っています。また、地震で被災した家庭には生活物資を配布しました。更に、災害時に迅速な診断を可能にするため、医療機器を寄贈し、緊急医療体制の整備も支援しています。



教育へのアクセス向上と子どもの権利保護 (スター・ユニオン・第一ライフ・ベトナム)

スター・ユニオン・第一ライフでは、農村部や部族地域の子どもたちが等しく教育を受ける権利を保証することを目的に、学校インフラの改善、デジタル教育の導入、学習支援に取り組んでいます。これらの活動を通じて、安全で質の高い教育環境を整備し、教育格差の是正に寄与するとともに、子どもの学習権の実現と地域社会の持続的な発展を支えています。



第一ライフ・ベトナムでは、経済的に困難な家庭の児童・生徒に対し、奨学金や学用品の提供、通学を支える自転車の寄贈などを行い、学び続けられる環境づくりを支援しています。また、学校施設の整備や学習設備の寄贈に加え、学校向け浄水システムの設置を通じて、安全な飲料水を提供し、学習環境と健康の改善にも貢献しています。これらの取組みにより、地域社会の持続的な発展に寄与するとともに、子どもの権利保護に向けた責任を果たしています。



2030年度に目指す姿を実現する人財戦略

当社グループは2030年度に目指す姿を「日本の保険業界の未来を先導する存在」そして「グローバルトップティアに伍する保険グループ」と定め、非連続な成長に挑戦しています。従来の生命保険を中心としたビジネスモデルから、多様化するお客さまの価値観に寄り添う保険サービス業へと進化するために、多様な人財が可能性を最大限発揮できる環境の整備を進めています。従来の延長線上にない変革を実現するための原動力は、グループ6万人の人財に他なりません。6つの柱に基づくグループ人財戦略を各事業と連動させながら推進し、目指す姿の実現へとつなげていきます。

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

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

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

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

風土・Well-being

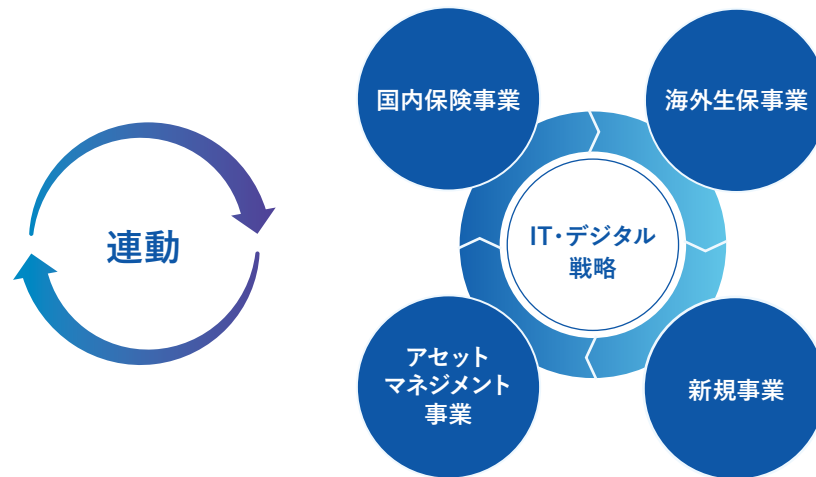
やりがいのある職場で、健康に、自分らしく働く

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

人財戦略の詳細は人的資本レポート2026をご参照ください

▶ [詳細はこちら](#)



人財獲得・人財育成①

当社グループでは、事業領域の深化と拡大を支える多様な人財を惹きつけ、主体的な成長を促す各種施策を展開しています。

新卒採用

多様な人財確保に向けた新卒採用戦略

当社グループの将来を担う多様な人財の確保に向けて、新卒採用に取り組んでいます。保険サービス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も踏まえ、新卒採用の時点から人財の多様性を確保することが重要と考え、近年はコース別採用を拡充しています。また、さまざまな職種をテーマにしたインターンシップを展開することで、学生の多様なキャリア志向を汲み取りながら、採用母集団の形成に取り組んでいます。初任給も2024年入社者から3年連続で引き上げており、採用競争力の維持・向上を図っています。

ジョブ型での新卒採用

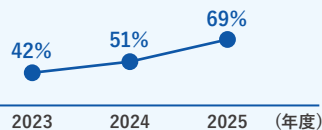
採用市場において、アクチュアリーやクオンツをはじめ、高度な専門性を持つ人財の獲得競争が激しくなっており、新卒採用でも同様の環境変化が生じています。当社では2025年4月からジョブ型人事制度を導入し、専門性に応じてマーケットバリューでの柔軟な処遇を可能にする制度を整備してきました。こうした中、2028年4月入社の新卒採用から、スペシャリティコースの学生についてはジョブ型人事制度で採用する予定です。これによって、特定領域で専門性を高めながらキャリアを形成したいと考える学生に対して、より魅力的な成長機会を提供し、事業ポートフォリオの変革を支える専門性を持った人財の獲得を進めていきます。

キャリア採用

キャリア採用の推進

2030年度に目指す姿の実現に向け、人財ポートフォリオの更なる多様化を通じた組織能力の向上を図るため、キャリア採用にも積極的に取り組んでいます。直近2年では、キャリア採用者が新卒採用者の数を上回り、組織の多様性向上が着実に進んでいます。また、経営層においても社外人財の登用を進めており、2026年4月時点で、当社の役員のうち40%以上が外部登用です。

キャリア採用比率※



※ 年間採用者数に占めるキャリア採用者数の割合

キャリア採用者の定着に向けたオンボーディング

多様なバックグラウンドを持つ社員を外部から数多く迎える中で、オンボーディングの重要性が増しています。そのため、キャリア採用者の社内人脈形成や当社グループの事業・歴史への理解を深めることを目的として、キャリア入社後3か月・2年目時点でのフォローアップ研修などの施策を行っているほか、キャリア採用者コミュニティも設置しています。



人財獲得・人財育成②

次世代経営人財の育成

次世代リーダーの計画的な育成は、将来にわたる安定した経営基盤の構築、そして持続的な成長を支える重要な経営戦略と位置付けています。候補人財への育成施策は「研修」「異動」「経営層との接点」の3点で構成しており、研修では国内外の大学が提供するエグゼクティブ向けプログラムへの派遣など幅広い機会を提供しています。また、本人の同意を前提として、未経験領域へのローテーションを通じた経験の多様化も図っています。経営層との接点として実施している1for1(Daiichi Life版1on1)には、2025年度は約50名が参加しました。候補者の将来キャリアや当社グループの経営課題などについて議論することで、リーダーに必要な視座の獲得に取り組んでいます。

DX・AI人財の育成

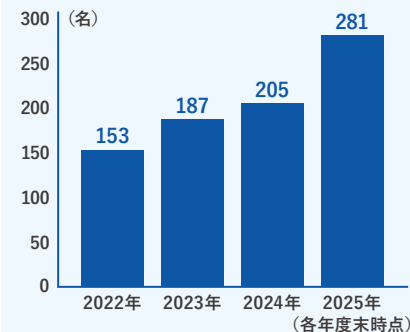
2024年度より、当社および国内生保3社を対象にDX人財育成プログラムを展開しており、研修受講やITパスポート取得などを通じて、社員のデジタルスキル向上を推進しています。また、2026年度より各部門が課題を持ち寄り、AIの実装を通じて解決を図るプログラムを展開予定です。本プログラム参加者が各部門におけるAI活用の推進役となり、AIによる業務効率化・付加価値創出を一層加速していきます。

グローバル人財の育成

グローバルトップティアに伍する保険グループの実現に向けて、グローバルで通用する語学力、ビジネス実践力を持つ人財の計画的な育成に取り組んでいます。育成状況を測るため、外国人講師との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、交渉を通じてアセスメントであるGPA(Global Pool Assessment)を活用しています。

5段階中3.5以上の評価取得者数をKPIに設定しており、2025年度には累計250名達成を目標に掲げていましたが、281名と目標を超過達成することができました。

GPA 3.5以上取得者推移(累計)



主体的なキャリア形成支援

グループ社員に求める人財像である「主体的にキャリアをひらく人財」を体現するための機会として、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。

Myキャリア制度・社内外副業制度

グループ内のさまざまなポストを対象に公募を行うMyキャリア制度では、応募者数・合格者数がいずれも堅調に推移しており、主体的なキャリア形成が着実に浸透しています。また、2021年度からは「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の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。

グローバル・ジョブポストイング

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、2021年度からグローバル・ジョブポストイングを開始しました。これまでにグループ各社のさまざまなポストで公募を行っており、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。制度開始からこれまでに累計51ポストで公募があり、累計で119名が応募しました。

経営人財公募制度～「社長やります！」プロジェクト～

管理職級社員を対象に、一部の国内グループ会社の社長職を公募する「経営人財公募制度～『社長やります！』～プロジェクト」を2025年度に実施しました。公募によって新たな視点を持つ人財が経営に参画することで、企業文化・組織風土を変革し、既存の常識にとらわれず各社の事業発展を促進すること、そして当社の未来を担う経営人財を育成することを目的としています。将来を担う経営人財を育成する観点から、応募者の年齢を45歳以下とし、21名が応募しました。

「社長やります！」プロジェクト ～応募者の声～



第一ライフベイメント株式会社

廣田 友輝

社長職への純粋な好奇心に加えて、これまでの守備範囲から一歩踏み出し新たな挑戦をしたい、またグループ会社管理や運用部門で得た知見を活かせるのではないかと考え応募しました。Daiichi Lifeグループが「保険サービス業」への変革を目指す中、当社も決済機能を軸にしつつ、従来の枠に囚われずステークホルダーへの価値提供およびそれを支える基盤整備に向けた「挑戦」と「変革」に取り組んでまいります。

人事制度・報酬制度

当社グループでは、成果に応じてメリハリある処遇を提供し、社員の主体的なキャリア形成を促す人事制度、そして企業価値向上の果実を還元する仕組みの構築を通じて、社員の意欲とモチベーションを引き出す制度基盤の整備を進めています。

人事制度

当社グループでは、個々の職務内容を踏まえ、マーケット競争力のある報酬水準を実現するための制度設計を進めています。人財獲得競争が業界の垣根を越えて激化する中で、専門性を持った人財の採用や、優秀で意欲ある人財のリテンションのためには、パフォーマンスに応じて競争力のある報酬を提供できる制度が不可欠だと考えています。

このような考え方のもと、当社ではジョブ型人事制度を2025年度から導入しています。制度適用者は段階的に拡大しており、2026年4月時点で約420名が移行しています。

第一生命保険においても、2027年4月に実施予定の人事制度改定を通じて、職務内容に応じて従来以上に柔軟な報酬設定が可能となる予定です。加えて、同意なき転勤を廃止することで、働く場所も含めた柔軟なキャリア設計を後押ししていきます。

当社におけるジョブ型人事制度の移行計画



株式報酬制度

企業価値向上の成果を実感できる報酬制度

2024年から導入した従業員株式報酬制度では、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ます。また、経営幹部層に対しては、業績達成度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。株式報酬制度は、従業員目線では株価向上による資産形成効果だけでなく、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、その結果、やりがいや経営参画意識の向上が期待できます。企業価値向上の成果を社員と共有することで、更なる挑戦と成長を後押しし、持続的な企業価値向上に取り組んでいきます。

従業員持株会加入率
(2026年4月時点)

91.0%

国内グループ会社への展開

制度開始当初は当社および国内生保3社を対象としていましたが、グループ一体での企業価値向上に向けて、対象企業を順次拡大しています。従業員持株会を通じて株式を支給する1階建て部分については、2025年度以降新たに国内7社が加わり、約3,000名の社員が新たに持株会に入会しました。

風土・Well-being①

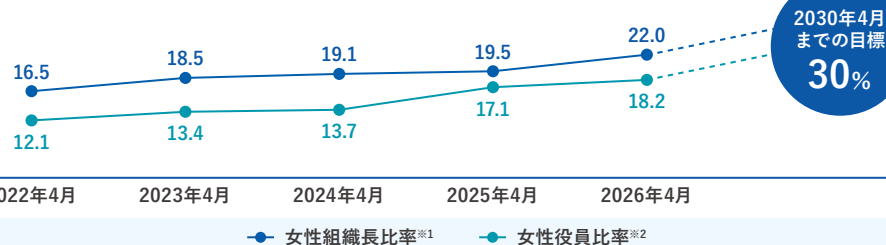
当社グループでは、多様な人財が自分らしく働くことができる職場環境づくりを進めることで、さまざまなバックグラウンドを持つ社員の活躍を支える組織風土の醸成に取り組んでいます。

女性活躍推進

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付けています。国内グループ社員の多くを女性が占めている一方で、マネジメント層は男性の比率が依然高く、アンバランスの是正が持続的成長に向けた課題です。そのため、2030年4月までに女性役員および女性組織長の比率を30%にすることを目標に掲げ、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に、候補者の30%を女性とする運用を実施しています。また、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。更に、経営視点の習得やグループ各社経営層の多様化を図るため、国内グループ会社の非常勤取締役への女性社員登用も行っており、2025年度は8社において延べ10名を登用しました。

マネジメント層女性比率(%)



※1 当社および第一生命保険・第一フロンティア生命保険・第一ネオ生命保険の管理職の中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 当社および第一生命保険の取締役・監査役・執行役員・専門役員の合計

男女間賃金差異

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、年齢などの属性が反映する要素はありません。そのうえで、主要国内グループ会社の男女賃金差の状況について定期的にモニタリングし、その状況を有価証券報告書や人的資本レポートをはじめとする媒体を通じて公表しています。男女賃金格差が大きくなっている要因は主に以下の4点と認識しています。特に1点目の女性活躍推進については、経営課題として位置付け、各種取組を通じて、当社および国内生保3社における女性登用の促進を図っています。

男女間賃金差異の状況

	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 6社 ^{※3} 計	45.6%	35.2%

※3 当社、第一生命保険、第一フロンティア生命保険、第一ネオ生命保険、第一アイベット損害保険、ベネフィット・ワン

賃金差の主な要因

- 女性登用を進めている一方で、相対的に給与水準の高い管理職層において、男性社員の占める割合が高い
- 転勤の可能性がある職掌に対して上乗せで手当を支給しており、当該職掌において男性が占める割合が高い
- 相対的に給与水準の低い定型業務に従事する職層において、女性が占める割合が高い
- 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、入社年次が浅い人財も一定数に籍しており、給与上昇に一定の年数を要することが多い

風土・Well-being②

柔軟な働き方の推進

時間と場所を選ばずに働ける環境づくり

当社および国内生保3社では、総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、さまざまな取組みを実施しています。また、社員の勤務時間についてはPCのログに基づき管理を行うとともに、各所属の労働時間や有休取得率、テレワーク活用率をモニタリングすることなどを通じて、柔軟な働き方を推進しながら適切な労働時間の管理に取り組んでいます。

ベネフィット・ステーションの導入

2024年にグループに加わったベネフィット・ワンは、福利厚生事業の最大手として、企業を通じて従業員にサービスを提供するB to B to Eビジネスを展開しており、当社グループが目指す保険を超えた価値提供の中核を担う存在です。

当社グループでは、同社買収後のシナジーを社員にも実感してもらうために、同社の基幹サービスである「ベネフィット・ステーション」を生涯設計デザイナーを含む国内全社員に導入しています。ベネフィット・ステーションを通じて、旅行やレジャー、エンタメなど140万件を超えるサービスが市場最安値で利用でき、社員の多様なライフスタイルに応じて関心のあるサービスを自由に選べることで、従業員満足度の向上や健康経営の推進にもつながることを期待しています。

ライフイベントと仕事の両立支援

安心して働き続けられる環境を目指して

当社および国内生保3社では、妊娠・出産・育児・介護・治療などさまざま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。両立支援のためには、上司や同僚も制度を理解し、良き理解者となることが肝心と考えており、「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、研修などにより、制度の周知やリテラシーの向上に注力しています。

男性育児休業の取得推進

2022年度より「男性社員の育児休業累計1か月以上の取得率100%」を目標に掲げています。取得率は4年連続100%を達成していますが、取得期間が短い傾向にあり、業務の繁忙や周囲への配慮などが長期取得を推進するうえでの課題です。

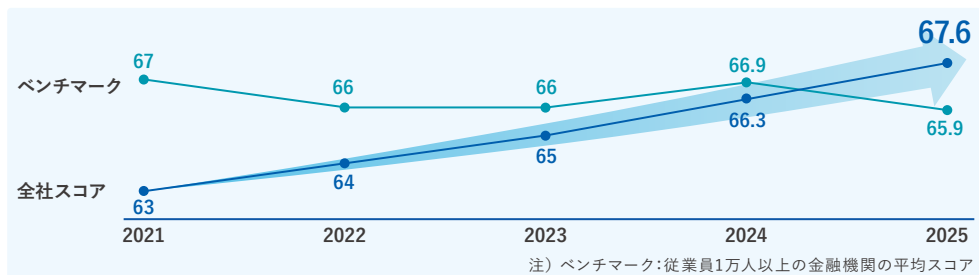
男性育児は、取得者本人にとっては業務の棚卸しによる属人化の解消やパートナーの産後うつ予防、育児・家事への参画を通じた働き方の見直しによる生産性向上などのメリットがあります。組織にとっても、多様な働き方への理解が進み、支え合う風土づくりに寄与します。また、育休を機に家事・育児を継続することで性別役割分担意識が薄れ、女性活躍の後押しにもつながると考えており、今後も男性育児休業の取得を積極的に推進していきます。

風土・Well-being③

エンゲージメント

当社および国内生保3社では、社員が主体的に組織へ貢献し、個性を発揮できる職場づくりを目指し、2021年度よりエンゲージメント調査を実施しています。エンゲージメントは経営の重要指標と位置付け、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。また、今期策定した人的資本インパクトパス※でも、エンゲージメントを生産性向上のキーファクターとしています。多様な働き方が広がる中で、総合スコアは堅調に上昇しており、人財育成施策やキャリア形成機会の拡充など各種施策の成果と考えています。

これまで当社グループでは、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の取組みを継続してきました。第一生命保険では、人事担当役員が委員長を務める本社部門横断組織「社員ウェルビーイング向上委員会」を設置し、デジタル活用による事務効率化や、経営層との接点創出による理念浸透などの取組みを進めています。今後もエンゲージメントを軸に、社員が誇りと意欲を持って働ける環境づくりに努めていきます。



※ 詳細については、人的資本レポート2026 P.14ご参照ください

健康経営の推進

当社グループは、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。災害や事故、疾病、パンデミックなどに起因する労働安全衛生上のリスクについても、定期的リスク特定・評価を行い、重要リスクには優先的に対応策を講じています。これらの取組状況についてグループCHROや関係委員会と連携・協議し、社員に対する事故防止研修や情報提供を継続的に行うことで、再発防止にも注力しています。

更に、社員が「やりがい」と「働きがい」を持って最大限の力を発揮できるよう、マネジメント層が中心となって心理的安全性の高い職場づくりを進めています。近年はテレワークの拡大などにより働き方が大きく変化する中で、生活習慣病リスクの上昇やコミュニケーション機会の減少といった課題も顕在化しており、特に「生活習慣病予防」と「メンタルヘルス対策」の2点を重点領域として位置付け、社員の健康とWell-being実現に向けた取組みを一層強化しています。

グループHRガバナンス①

当社グループでは、経営戦略遂行を支える多様性に富んだマネジメント体制を構築し、グループ一体となって経営基盤の強化に取り組んでいます。

グループ経営管理体制

資本循環経営を促進するマトリクス型経営体制

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、外部人財の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。加えて、2026年4月より、国内生保3社においても、財務・コンプライアンス・IT領域のチーフオフィサーを新たに任命しました。グループ・チーフオフィサーとの連携をより一層推進し、グループガバナンスの強化を図っていきます。

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。

海外グループ会社との連携

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。

シナジー

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担当者との隔月のオンライン会議であるGlobal HR Connect & Collaborationを開催しています。

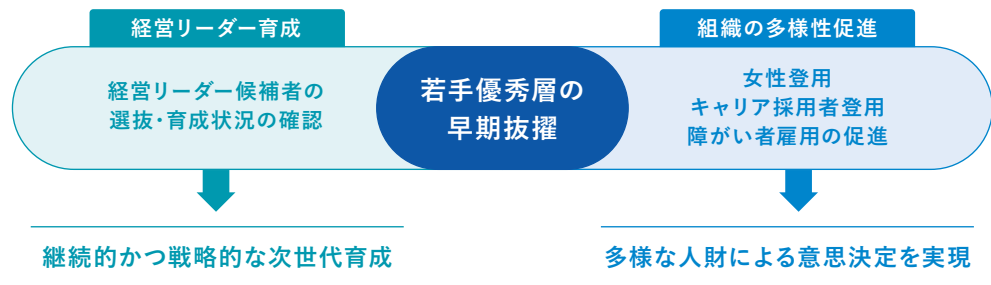
グループHRガバナンス②

人財コミッティ

組織多様性の拡充と次世代経営リーダーの育成

当社では、グループCEOを含む役員層で構成される人財コミッティのもと、次世代の経営リーダー育成と組織多様性向上に取り組んでいます。足元では、女性活躍推進、キャリア採用者の積極的な登用、若手の早期抜擢、障がい者雇用促進に重点的に取り組んでおり、これらの取組状況について部門別の状況を把握するとともに、必要なアクションとその進捗状況を参加者である役員間で共有しています。多様性に富んだ人財ポートフォリオの構築は中長期的な時間をかけて進めていくものであるからこそ、戦略的な視点に基づき、経営陣のコミットメントのもとで取組みを推進しています。

人財コミッティが目指すもの

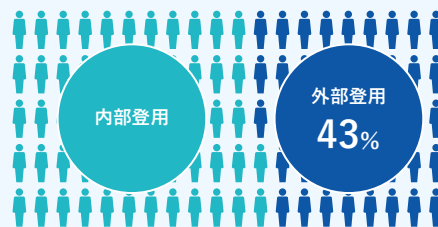


変革をリードする経営メンバーの構築

グループ経営の舵取りを担う多様性に富んだ経営陣

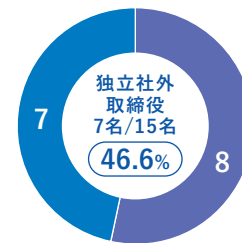
社外からの人財登用については、従業員だけでなく経営層でも積極的に進めており、2026年4月時点で当社の役員のうち40%以上が外部出身者です。業界や当社固有の慣習にとらわれない人財を迎え、より多角的な視点に基づき迅速に意思決定を行うだけでなく、企業風土の変革を伴いながら新たな価値創造へとつなげていくことで、グローバルトップティアに伍する保険グループへの成長を目指します。

役員に占める外部登用の割合※



※ 2026年4月1日時点。当社の執行役員および専門役員が対象

取締役会(名)



女性取締役 4名 外国籍取締役 1名

■ 独立社外取締役 ■ 社内取締役

当社グループのグローバルイノベーション

当社グループは、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、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こと「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や、再生可能エネルギーへの移行、紙・資源の利用量の削減などを推進しています。

また、グループ全体でイノベーションを生み出す力を高めるために、私たちは「つながり」と「人財育成」の両面からアプローチし、次世代のデジタルリーダーを育成し、イノベーションを牽引する人財基盤を強化しています。

Financial Well-being for All

Healthy People and Society

Green Leadership



Innovation Community

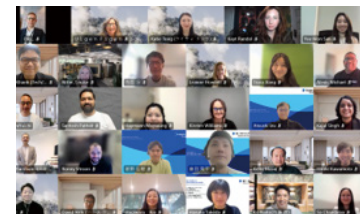
Viva Engage[※]などのプラットフォームを通じて、コラボレーションとアイデアの共有を促進しています。グループ会社間の従業員がイノベーションの取組みに貢献し、拡大できるようにすることで、グループ全体のイノベーションを強化します。

※ Microsoft Teamsと連携して利用できる、従業員の交流や情報共有を促進するコミュニケーションプラットフォーム



Daiichi Innovation (DINO) プログラム

DINOという人財育成プログラムを通じて、イノベーションのリーダーシップを醸成するとともにグループ会社間のコラボレーションを促進し、グループ全体で将来のデジタルリーダーを育成しています。



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

プライバシー・データセキュリティ

[個人情報保護](#)

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係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](#)