

重点テーマ 2



多様な人材が活躍できる環境づくり 3-3

多様な人材が活躍できる環境づくりを進めるためには、すべての人の人格と多様性が尊重されるとともに、健康で安全な職場環境の実現が必要であると考えます。T&D保険グループでは、“共に働く「人材」こそが、グループ経営理念の実現に向けた事業活動を担う、最も大切にすべき最大の原動力である”と位置づけ、グループ発足以来「多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくり」を推進し、グループにおける人材マネジメントの基本的な方針を明確にすることを目的とした「グループ人事基本方針*」を制定し、さまざまな取組みを進めています。

*「グループ人事基本方針」は当社ホームページをご参照ください。

<https://www.td-holdings.co.jp/csr/csr-policy/human-resources.php>

関連する社会的課題とグループの取組み

社会的課題	主なステークホルダー	取組み	私たちのターゲット
働く人の人格と多様性尊重 人材育成・能力開発支援	従業員	「OJT」「集合研修」「自己啓発支援」「リスキリング・学び直し」を柱とした教育研修 障がい者雇用の促進、LGBTQ+（性的マイノリティ）に関する研修の実施や各種ハラスメントに関する相談窓口の設置による多様性尊重と促進	2025年度まで 従業員エンゲージメントスコアを 2020年度水準以上
女性活躍推進 健康で安全に働ける職場づくり ディーセントワークの促進	従業員	女性活躍推進行動計画と女性管理職登用目標を設定し、取組みを実施 育児休業後の職場復帰など、育児から職場復帰への体制を整備	2024年度実績 T&Dホールディングス 4.08 (3.84) 太陽生命 3.72 (3.61) 大同生命 4.02 (3.75) T&Dフィナンシャル生命 3.94 (3.55)

* () 内は2020年度実績

取組み実績・予定

方針	2024年度の結果	2025年度の予定
すべての人の人権を尊重すること、また、従業員の人格と多様性を尊重するとともに健康で安全に働ける環境を確保し、人材育成を図る	<ul style="list-style-type: none"> 育児、介護等との各種両立支援制度を充実 男性の育児休業取得の推進 生命保険3社が「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定 在宅勤務制度やサテライトオフィス勤務制度を活用するなど、多様な働き方を可能とする体制を推進 心理的安全性確保のための人権教育の推進 等 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材が働きがいと成長への意欲を持って能力発揮できる、柔軟で活力ある職場づくりを引き続き進めていく

人的資本経営

当グループの人材に対する考え方

当グループは、“共に働く「人材」こそが、グループ経営理念*の実現に向けた事業活動を担う、最も大切にすべき最大の原動力である”と位置づけ、当グループにおける人材マネジメントの基本的な方針である「グループ人事基本方針」を制定しています。

グループ成長戦略におけるコアビジネスの強化は、独自のビジネスモデルを持つ各社の強みを継続・強化していく必要があり、各社での人材育成の取組みは引き続き欠かせません。加えて、事業ポートフォリオの多様化・最適化のためには、生命保険事業領域以外での高度専門人材の確保・育成が求められており、2025年度より、外部労働市場からの採用力強化とキャリアパスの明確化を目的としたT&Dホールディングスの人事制度を導入しました。

また、社会全体が複雑化し当グループが取り組むべき課題の難易度が高まる中、グループ一体経営を推進していくためには、グループ経営を担う人材の裾野を中長期的な視点で拡大していくことも重要なテーマであり、グループ間での人材流動化・協働を進めています。

さらに、グループの持続的成長には、こうしたグループの成長戦略実現のための人材戦略にとどまらず、グループ従業員全員が活躍できる環境を整備することが不可欠です。各社の多様な人材が、自社の事業領域にとどまらず、グループ全体の幅広い事業領域で活躍し、個社だけでは成しえない新たな価値を創造することが、当グループのサステナブルな成長を実現する礎だと考えています。人事部門の責務は、これらを実現するために、従業員一人ひとりが持つ力を最大限に引き出し、積極果敢に挑戦・発見・成長する機会を提供すること、そして、そうした挑戦意欲の高い従業員が安心して取り組めるよう支援することと考えています。

グループの全従業員が、業務を通じ自身の成長を実感し、自身の持つ能力を最大限に発揮し、自己の可能性に挑戦できる、そして、グループの一員であることの誇りと責任を持てるグループを目指してまいります。

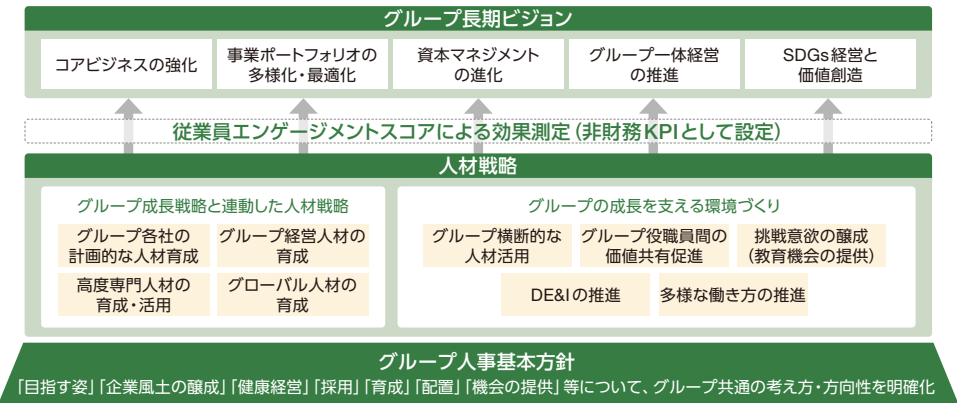
*「Try & Discover (挑戦と発見) による価値の創造を通じて、人と社会に貢献するグループを目指します。」

グループ長期ビジョンと連動したグループ人材戦略

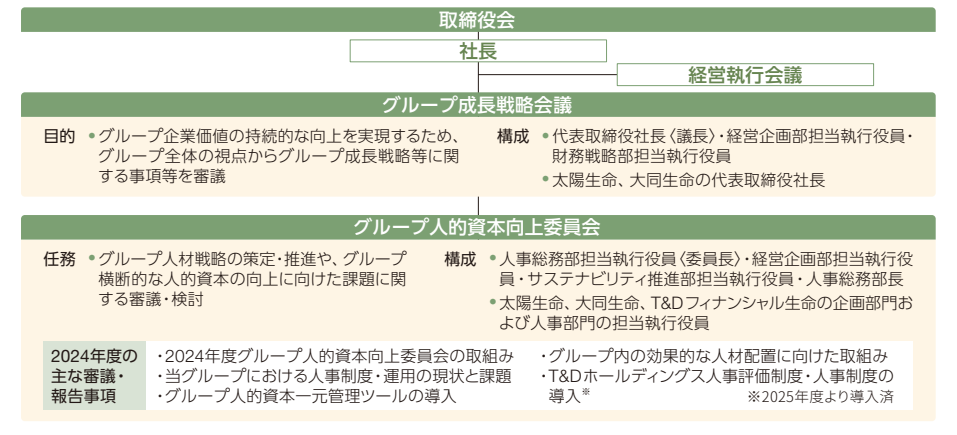
当グループでは、グループ長期ビジョンの実現に向けて、その原動力となる人材戦略との連動を不可欠な要素と位置づけています。経営戦略と一体となった人材戦略をより強力に推進するため、T&Dホールディングスおよびグループ生命保険会社において、経営企画担当役員と人事担当役員をメンバーとする「グループ人的資本向上委員会」を設置し、人的資本面でのグループ一体経営の加速化を図っています。

また、当グループでは、人材マネジメントの基本的な方針として「グループ人事基本方針」を定めており、これに基づいた各種施策を展開しています。従業員の声を反映した人材戦略の実現に向

けて、毎年「従業員エンゲージメントスコア」の調査を実施し、その結果を非財務KPIとして開示しています。



グループ人材戦略の推進体制



自社株を活用した従業員の株主意識・グループ意識の醸成

当グループは2024年度より株式付与ESOP信託を導入しました。このESOP信託は、従業員に対して毎年ポイントを付与し、信託期間終了時にはその保有ポイントに応じた当社株式を交付する制度です。さらに、2025年度より従業員持株会の特別奨励金付与率を従来の2倍となる10%に引き上げました。これらの取組みを通じて、従業員一人ひとりの株主意識とグループ意識を一層醸成し、当グループの企業価値向上に繋がっていきます。

成長の機会を提供する取組み

3-3

404-2

生命保険3社では、「OJT(実際の仕事を通じた教育)」「集合研修」「自己啓発支援」「リスキリング・学び直し」を柱とした教育研修を実施しています。資格取得に対する積極的なサポートや「通信教育」「オンライン講座」「e-ラーニング」などの多様なカリキュラムをグループ各社が教育計画に応じて提供し、従業員一人ひとりの自律的なキャリアアップを支援しています。また、従業員が自分の役割とそれによって達成すべき目標を明確に理解し、目標の達成により自信ややりがいを感じることができるよう、目標管理制度や360度評価制度等を導入し、従業員のキャリア開発と人材育成の促進につなげています。

職種・キャリア別の教育・研修

生命保険3社では、各職種で個人の成長ステップに応じたきめ細かな研修、および各種認定制度に対応した充実した研修を用意しています。その中から、生命保険事業でお客さまとの接点を担う営業職員と、従業員のキャリア開発と人材育成の促進で重要な役割を担う管理職への研修例を示します。

■ 営業職員への研修

太陽生命

太陽生命は、「お客さま本位」の姿勢と行動を徹底するとともに、お客さまとの永い信頼関係を構築していくため、高い倫理観と専門的な知識を兼ね備えた人材育成に努めています。また、お客さま満足度の向上に向けて、お客さま一人ひとりのニーズ(家族構成や職業・収入、子どもの教育プラン、保険の加入状況など)に応じた最適な生命保険を設計販売できるよう、社内研修や資格取得を通じて「商品」「税務」「FP(ファイナンシャル・プランニング)」知識習得・習熟を図っています。

大同生命

法令などを遵守しつつお客さまのさまざまなニーズにお応えできるよう、高度な知識・倫理観を持った営業職員の育成に努めています。

当社では入社後3年間を“育成期間”と位置づけて、当社独自の初期育成プログラムである「D-STANDARD(ディ・スタンダード)」に基づいて教育・研修しています。

教育・研修は、業界共通の基礎的な教育*に加えて、お客さまへのわかりやすいご説明と適切な販売・サービス活動が実践できるよう、「基礎知識」と「販売技術」を中心に構成しています。

*基礎研修、実践研修に加え、専門課程・応用課程・継続教育制度に基づく教育を実施。

*営業職員への教育については、P.39-40にも詳細を記載しています。

■ 管理職研修

太陽生命

管理職および管理職候補者に対し、年間を通じて、管理職としてのマネジメント知識・スキル習得を目的とした社内研修を実施しています。また、所属組織内の良好な関係性構築を目的として、管理職に対して1on1ミーティングの手法に関する研修を実施しています。当社の持続的な成長を支える人材育成のため、教育機会を充実させ管理職育成に対する取組みを強化しています。

大同生命

本社・支社の新任の管理職を対象にマネジメント力向上を目的とした研修を実施しています。また、多様な人材が働きがいを感じながら活躍できるインクルーシブな組織づくりを担う管理職に求められる要素を明確化し、それらを習得するためのプログラムもあわせて実施しています。さらに、年齢・性別によるバイアスのない意思決定、自律的なキャリア形成、部下の成長支援等を実践するためのアンコンシャス・バイアス研修や、チームビルディング・コミュニケーションスキル等を習得するための研修を実施しています。

T&Dフィナンシャル生命

管理職・基幹管理職向けに、部下の個性・強み・自律性を最大化させる組織づくりやマネジメント方法を習得することを目的とした研修を実施しています。また、ライン部長向けに、チームビルディングの理解とマネジメントスキルの習得を目的とした研修を実施しています。

キャリア開発の支援制度

生命保険3社では、従業員が積極的に自己の能力開発に取り組むことができる機会を提供することで、従業員のキャリア形成を支援しています。

● 能力・スキル等の明確化と研修体系の作成(大同生命)

大同生命では、従業員の自律的な成長・キャリア形成を促進し、多様な人材の活躍を後押しする環境づくりに取り組んでいます。主な取組みは次のとおりです。

■ 職務定義書(ジョブ&スキルマップ)の提供

大同生命のすべての職務に対して必要な知識や経験等を記載した「職務定義書」を策定するとともに、職務に対する個々人の能力開発状況(必要なスキルの習得状況)の見える化を実施しています。従業員はこれをもとに、目指すポジションやキャリアプランを明確化し、自身のキャリア目標に向けた能力開発や自己啓発などの具体的な取組みを自律的に行うことができます。

成長の機会を提供する取組み

■ 新たな研修体系の構築

従業員一人ひとりが自身の経験や価値観等に基づいた「目指すキャリア」を実現させるために、主体的に知識を習得し経験を積むことができる「公募研修」等を拡充するなど、多様な学びと自律的な学習を後押しするパーソナライズされた学習環境の整備に取り組んでいます。また、会社・上司は、従業員一人ひとりの自律的なキャリアの実現に向けた挑戦を支援しています。

● チャレンジ型社内公募

グループ各社では、自ら希望する部門・職務やグループ外企業への派遣のほか、MBAの取得・ビジネススクールへの派遣などにチャレンジする社内公募を実施しています。

太陽生命

公募制により、グローバルに活躍できる人材の育成を目的とする海外企業派遣、高度な資産運用知識を身につけるための海外の運用会社へ複数名の派遣を実施しています。また、マネジメントに必要なスキルや知識を体系的に学び、新しい視点や経験や人脈を得るために、意欲の高い方を対象に、公募によるMBA派遣・ビジネススクール派遣を実施しています。

大同生命

希望する職務に就きたい従業員が、自ら応募することができる「チャレンジキャリア制度」を設けています。期間限定の「長期インターンシップコース」、異動を前提とした「ジョブチャレンジコース」のほか、国内の企業・団体へ派遣する「社外派遣コース」や全国各地から東京・大阪本社の業務に従事可能な「どこでもホンシャ®コース」など、自身のキャリアプラン実現に向けチャレンジが可能です。「社外派遣コース」では、多様な経験を通じたグローバルな人材の育成を目的に、グループ内企業への派遣による海外事業投資への従事などを推進しています。

● リスキリングや学び直し機会の提供

生命保険3社では、自己啓発を希望する職員に対する知識・スキルの獲得機会として、時間や場所にとらわれないオンラインでの学習教材を提供しています。

人事ローテーションによるキャリア開発促進

T&D保険グループでは、従業員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できるよう、T&D保険グループおよびグループ各社の事業戦略上の人材配置ニーズに対し、個々のキャリア志向や能力・適性を踏まえた計画的な異動（ローテーション）を実施しています。若手層に対しては入社後一定期間内の本・支社間の組織異動や営業と事務といった業務の変更を通じ、基礎的な知識習得やスキルアップを図っています。管理職層についても、マネジメント力向上を目的として、本・支社間の異動などを実施しています。また、本人の特性や経験、キャリア志向に応じて専門性の高い部署に配属し、業務経験や部門別に作成した育成計画に基づき、専門知識を有した職員の育成を実施しています。

■ グループ人材交流

さまざまな会社が存在するT&D保険グループの経営を担う人材の育成・母集団の持つ優れたノウハウやスキルの共有化と拡大を目的に、グループ内の各社からT&Dホールディングスへの異動やグループ内で人材交流派遣を実施し、グループ内の人材流動化を促進しています。

期・年度	第1期	第2期									
	2008年～2012年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年			
形態／ 交流者数	1～2年間の出向 (長期交流)	37名	42名	1カ月以下の短期研修形式を新設 新型コロナウイルス感染防止のため未実施					40名	92名	117名

多様性への取組み 3-3

女性の活躍を支援する取組み

T&D保険グループでは「多様な人材が働きがいを感じながら能力発揮できる企業風土づくり」を推進しています。その中で当グループは、女性のさらなる能力発揮は持続的な企業価値向上の源泉であり、女性活躍はグループの重要な経営課題と認識しています。この認識のもと、生命保険3社では、各社で人事・処遇制度を改定するとともに、育児、介護等との各種両立支援制度を導入しています。また、グループ協働で総労働時間の縮減や男性の育児休業取得の促進に取り組み、誰もが働きがいを持って活躍できる職場づくりを進めています。これら女性活躍推進の取組みを着実に前進させるために、グループ生命保険3社による女性管理職登用目標（2027年25%、2030年30%）を設定し、計画的な管理職登用人材の育成に取り組んでいます。

●生命保険3社の女性活躍推進の目標

生命保険3社では、女性活躍推進に向けた女性管理職登用の目標を開示しています。着実な取組み実施により女性管理職比率は毎年向上しています。また、男女別賃金差異は管理職に占める男女の人数割合が異なること等を主な要因としているため、女性管理職比率向上は男女別賃金差異の解消にも貢献しています。

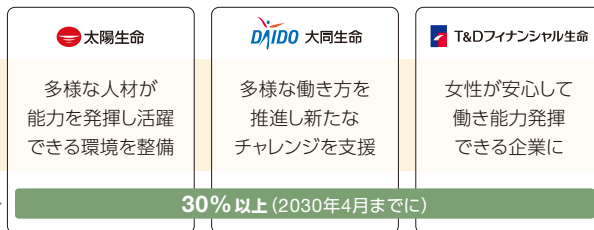
* 女性経営幹部の計画的、段階的な育成に向けて、初級管理職層を含めた数値を算出しています。

取組施策

- 計画的な管理職の育成・登用の実施
- キャリア形成・両立支援策の充実
- 管理職の意識改革促進

女性管理職登用に
関する目標（達成期限）

女性管理職比率▶



生命保険3社内務職員の女性管理職比率 405-1

★は第三者による限定的保証を取得しています。（P.68『第三者保証報告書』）

	2022年度	2023年度	2024年度★
女性管理職比率	21.2%	23.0%	24.6%

* 女性管理職比率の集計対象組織は、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命の内務職員です。

* 女性管理職比率は各翌年度の4月1日現在で集計しています。

* 女性管理職比率は管理職を以下のように定義し、算出しています。

・太陽生命：課長代理以上の職階 ・大同生命：係長以上の職階 ・T&Dフィナンシャル生命：係長以上の職階

生命保険3社の男女別賃金差異 405-2

★は第三者による限定的保証を取得しています。（P.68『第三者保証報告書』）

男女別賃金差異(女性の賃金/男性の賃金)	2022年度	2023年度	2024年度★
全労働者	42.0%	42.0%	43.5%
うち正規雇用労働者	42.3%	42.3%	43.8%
うちパート・有期労働者	33.9%	34.9%	35.9%

* 男女別賃金差異の集計対象組織は、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命です。

* 男女別賃金差異は女性活躍推進法の規定に基づき算出しています。

* 男女の賃金差異は、正規雇用労働者の管理職に占める男女の人数割合が異なること等を主な要因として発生しています。

女性活躍のための制度と研修

生命保険3社では、女性活躍を支援するための体制・制度を強化し、主に女性管理職育成のための研修を充実させています。

●太陽生命

| 人材開発室の設置

2024年4月に新たに人材開発室を設置し、「採用」「育成」「両立支援」「組織風土の醸成」をダイバーシティ&インクルージョン推進の軸として、女性のキャリア形成を支援していく体制を強化しました。

| 女性管理職の育成

管理職として活躍できる人材を育成するため、人事ローテーションによる幅広い職務経験や知識を付与するとともに、年次別・職務別研修、女性管理職および女性管理職候補者への選抜型研修など、体系的な教育機会を提供しています。新任の女性管理職に対しては上位職がサポートを行う「メンター制度」を導入し、登用後の“能力向上”や“働きやすい職場環境の醸成”を支援しています。また、社内・グループ内公募など、自立的なキャリアプランの策定に資する施策を実施し、チャレンジ意欲向上を図っています。

●大同生命

| チャレンジキャリア制度

異動機会の少ない地域型職員が一定期間ほかの業務を経験する「社内長期インターン」や、国内企業への社外派遣など、これまでのキャリアの枠を超えた幅広い業務経験を通じた成長機会を提供しています。

多様性への取組み

女性管理職の育成

女性管理職の育成とキャリアアップ意識の向上を目的として、役員・部長層が新任女性管理職に対してサポートを行う「メンター制度」や、大学等への社外派遣を通じ、女性管理職のマネジメント力の向上に取り組んでいます。なお、2025年4月には、新たに4名の高位管理職（部長クラス）を登用しました。

●T&D フィナンシャル生命

女性活躍サポート研修

女性従業員が目指すべきリーダー像を描き、その実現のために必要とされるスキルを習得するため、「周囲とのコミュニケーション」「リーダーシップの発揮」「部下・後輩の指導育成」などをテーマとした集合研修を定期的実施しています。

●働きやすい職場環境づくりによる両立支援

T&Dグループ各社では、従業員が家事や育児、介護などの家庭の責任を果たしながら仕事で十分に能力を発揮し、パフォーマンスを高めるために、育児休業などの制度の充実や総労働時間の縮減、多様な働き方を可能とするための在宅勤務制度やサテライトオフィス勤務制度の導入など、さまざまな取組みを強化しています。（詳細はP.50「働きやすい職場環境」参照）

両立支援制度利用促進と復職支援（大同生命）

大同生命では、妊娠・出産、育児、介護、病気の治療などに応じて利用できる両立支援制度や、制度の利用方法などを「両立支援ハンドブック」にまとめ、社内サイトに掲載するとともに、「両立支援相談窓口」を設置し相談に答えています。また復職の支援では、育児休業や介護休業から復職し、勤務時間に制限のある職員が在籍する職場において、チームのメンバーがお互いの状況を共有しあう「D-COOPミーティング」（復職時支援）を実施しています。

男性の育児参加の取組み

生命保険3社では、男性の育児参加を奨励し、育児休業取得の促進に取り組み、誰もが働きがいを持って活躍できる職場づくりを進めています。

グループ会社	男性の育児参加の取組みと実績
太陽生命	<ul style="list-style-type: none"> 男性従業員に対して、1カ月（20営業日）の育児休業取得を推進しており、その間の給与は全額支給 男性従業員の育休取得率は、2015年から10年連続で100%
大同生命	<ul style="list-style-type: none"> 「男性職員の育児休業取得率100%」を目標とし、2014年度以降、継続して目標を達成 育児休業の取得は定着しつつあるため、現在は「取得日数の拡大」を推進しており、子の生後8週間以内に取得した育児休業（出生時育児休業）は最大で2週間まで有給扱いとしているほか、「男性職員の育児参加のための休暇」として5日間の特別休暇を設定 また、出生時育児休業中の就業を一部可能にし、配偶者と交代して柔軟に育児休業が取得できるよう、制度を整備
T&D フィナンシャル生命	<ul style="list-style-type: none"> 男性従業員に対して、2週間以上の育児休業取得を推進しており、2週間までの給与は全額支給

LGBTQ+フレンドリー

●グループの仲間に

T&D保険グループでは、グループ人権方針において人権尊重の基本的考え方を表明し、従業員一人ひとりが自己の能力を十分に発揮できる職場環境の整備に努めています。LGBTQ+（性的マイノリティ）に関しても、ダイバーシティ（多様性の尊重）の観点より、研修の実施等、グループ各社で取組みを進めています。

また、大同生命では、休暇・福利厚生制度において、同性パートナーを配偶者とみなして取り扱っており、性的マイノリティの従業員からの相談や照会を幅広く受け付ける「LGBTQ相談窓口」を設置しています。

●お客さまに

当グループの生命保険3社は、ご契約者さまが同性のパートナーの方を保険金・給付金の受取人とすることを希望される場合、地方自治体が発行するパートナーシップ証明書等のパートナー関係にあることがわかる書面をご提出いただくことで、配偶者さまと同様に保険金等の受取人に指定していただける取扱いを開始しています。

また、大同生命では、新契約・支払・変更等の各手続きにおいて、同居の同性パートナーを配偶者と同様に取り扱う対応を拡大しています。

対応	時期
死亡保険金等の各種受取人として指定可能	2015年11月
ご家族登録制度の登録家族として指定可能	
新契約・支払い等の各手続きで自署が困難な場合に代筆可能	2016年12月
指定代理請求人として指定可能	2018年 4月

多様性への取組み

障がい者雇用

2025年3月末時点の生命保険3社の障がい者雇用数は合計420名（うち、2024年度の新規雇用者は67名）であり、障がい者雇用率は2.57%です。障がいのある従業員が働きやすい職場づくりのため、入社前の取組みとして、安心して採用選考に臨めるよう就労支援員の面接への同席を推奨するほか、入社前後のミスマッチを防ぐために、職場見学会を実施しています。また、入社後も、専用のパソコン等の導入や通勤経路の配慮により、働きやすい職場環境を整備するほか、支援を専門とするジョブコーチの派遣を受け入れたり、上司が就労支援員と三者面談を行いアドバイスを受けるなど、会社全体で就労支援に取り組んでいます。今後も障がいのある従業員が働きやすい職場づくりをさらに進め、多様な障がい者の就労機会の拡大に努めていきます。

生命保険3社の障がい者雇用状況 ★は第三者による限定的保証を取得しています。（P.68『第三者保証報告書』）

	2022年度	2023年度	2024年度★
障がい者雇用率	2.48%	2.58%	2.57%

* 障がい者雇用率の集計対象組織は、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命です。

* 障がい者雇用率は、障害者雇用促進法等に基づき算定しています。

●大同生命

多様な人材が活躍できる職場づくりのため、障がいのある方が安全で働きやすい環境を継続して整備しています。その取組みの一環として、2018年2月より本社内に障がい者による事務代行チーム「ACT*」を設立し、2025年3月現在56名が在籍しています。

* ACTには、「Advance（前へ進む）Challenged（障がい者の）Team（チーム）」の略と、「act=障がいのある方が社会に一步踏み出す」の2つの意味を込めています。また、聴覚に障がいのある職員が在籍している本社・支社には、音声を実タイムに文字へ変換できるアプリ「UDトーク」をインストールしたタブレットや筆談機を配備しています。

シニア層の活躍推進

3-3

404-2

生命保険3社では、定年退職者を対象に再雇用制度を導入しています。また、働き方改革推進の観点から、グループとして高齢者の活躍推進に取り組んでおり、各社の状況に応じてさまざまな制度を導入しています。

●太陽生命

2017年4月1日より、ライフスタイルの変化等に対応し、内務職員の65歳定年制度と、最長70歳まで働ける継続雇用制度を導入しました。また、同時に57歳での役職定年を廃止し、会社が認めた従業員については65歳まで役職に登用できる仕組みを導入しました。さらに、2020年4月には、65歳定年制度を確実に運用し、若手からシニアまで年齢にかかわらず活躍できるよう新たな人事制度を導入しました。新制度では、評価基準をより明確に刷新するとともに、成果に応じた処遇を実現することで、高い意欲を持って働ける環境を整備しています。なお、太陽生命では定年を迎える前の一定年齢の職員を対象に、今後の働き方、暮らし方を考える機会としてライフプランセミナーを開催しています。

●大同生命

2022年4月1日より、65歳まで定年を延長し、最長70歳まで働ける再雇用制度を新設しました。多様な働き方に対応するため、61歳以降はフルタイム勤務だけでなく、隔日勤務の選択肢も提供しています。また、従業員がライフプランを実現しやすい就労環境を整備するため、55歳以上の全国型職員を対象に、自宅所在地等の希望の勤務地への配置を進める「本拠地制度」を導入しています。

働きやすい職場環境

3-3

403-1

403-2

403-3

403-4

403-5

403-6

403-7

ワーク・ライフ・バランスへの取組み

T&D 保険グループ各社では、従業員が家事や育児、介護などの家庭の責任を果たしながら仕事で十分に能力を発揮し、パフォーマンスを高めるために、出産・育児、看護・介護との「両立支援」のさまざまな取組みを強化しています。また、総労働時間の縮減や有給休暇の取得促進等に向けた各種取組みに加え、時間と場所にとらわれず「生産性の高い働き方」を選択できるように、フレックスタイム、リモートワーク、サテライトオフィス等の活用による「働き方の改革」を進め、グループ一体となってワーク・ライフ・バランスの実現を推進しています。

●両立支援

■出産・育児

T&D 保険グループ各社では、法令の要求を上回る出産・育児に関する休業・休暇制度や短時間勤務制度を整備しています。

両立支援—出産・育児に関する制度の概要

制度	概要(グループ会社ごとに導入の有無が異なります)
産前産後休暇	産前6週から産後8週までの産前産後休暇
育児休業	最長で子どもが3歳まで取得可能(法定は2歳まで) ※会社によって営業職員の取り扱い異なる
出産および育児による短時間勤務制度	子1人につき2回まで「子が小学校を卒業するまで」利用可能 ※会社によっては妊娠中の職員および小学校修了までの子を持つ職員は1日の執務時間を4・5・6時間に短縮可能
育児参加のための休暇	対象となる子1人につき5日～20日間取得可能な特別休暇 ※会社によっては4回まで分割取得可能。
通院休暇	妊娠中や出産後1年以内の職員は保健指導・健康診査を受けるための通院休暇を所定の回数取得可能 ※会社によっては10分単位で取得可能
企業主導型保育事業	小学生未満の子を持つ職員は企業主導型保育施設の共同利用に関する契約を締結することで、「企業枠」を利用可能
時差出勤等に関する措置	妊娠中の職員は30分までの時差出勤が可能
時間外勤務の制限	妊娠中の職員:1日の実働8時間を超えて勤務させない 小学校就学の始期に達するまでの子を持つ職員:所定労働時間を超える勤務をさせない、もしくは本人が選択した時間外勤務を超える労働をさせない

看護・介護

T&D 保険グループ各社では、介護やサポートを必要とする近親者・子のケガや病気の看護のため、法令を上回る日数の適用範囲を広げた看護・介護休業制度を整備しています。

両立支援—看護・介護に関する制度の概要

制度	概要(グループ会社ごとに導入の有無が異なります)
介護休業	1人につき最長1年～3年取得可能(法定は93日まで) ※一部会社については1要介護状態につき最大1人につき3回まで
介護休暇	年間5日～30日の介護休暇 ※会社によっては10分単位で取得可能
短時間勤務制度	従業員が介護のため活用できる短時間勤務制度
子の看護等休暇	小学校6年生修了までの子を養育する職員は子のケガ・病気の看護や予防接種・健康診断の受診、学級閉鎖等に伴う子の世話、子の入園(入学)式・卒園(卒業)式の参加のために、年間5日～10日まで取得可能 ※会社によっては10分単位で取得可能で、給与全額支給
時間外勤務の制限	家族を介護する職員には、所定労働時間を超える勤務をさせない、もしくは本人が選択した時間外勤務を超える労働をさせない
勤務時間の短縮	家族を介護する職員は3年を限度に勤務時間を短縮可能

■キャリア継続を支援する制度

T&D 保険グループ各社では、病気治療との両立を支援する制度、休業から仕事への復帰支援、配偶者の転勤時のキャリア継続を支援する制度を整備しています。

両立支援—キャリア継続を支援する制度概要

制度	概要(グループ会社ごとに導入の有無が異なります)
病気治療との両立	がん治療等でも取得可能な「通院休暇」、30分までの「時差出勤」、「短時間勤務制度」、「勤務日数短縮制度」
ウェルネス休暇	生理やPMSで就業が困難な場合や不妊治療、更年期症状による通院・治療、健康診断・人間ドックの再検査受診、性別適合手術を受ける場合などに月3日、かつ年間12日まで取得可能
スムーズな復職	内務職員に、会社パソコンを貸与し、育児休業中も会社の最新情報にアクセス可能としている、また休業中は、上司との定期的な面談を実施
ファミリー転勤制度	配偶者の転勤に伴う内務職員からの希望に応じ、転居先から通勤可能な所属への異動検討
キャリア支援	会社の垣根を越えて、ワーキングマザー同士がキャリアや育児について情報交換ができる機会を提供
全国型から地域型へのコース変更	全国転勤を伴う全国型の内務職員について、育児、介護、療養、家族の看護などの事情により転勤が困難となった場合は、一時的に地域型へコース変更可能
誕生日休暇	全ての従業員に小学校就学まで子の誕生日休暇を提供
マイエリア制度	従業員が希望する勤務地を選択することができる制度

働きやすい職場環境

両立支援の関連指標の推移

出産・育児休業取得状況 401-3

	2022年度	2023年度	2024年度
産前産後休暇取得者数	458名	475名	456名
育児休業取得対象者数	538名	552名	527名
	男性	77名	71名
	女性	458名	475名
育児休業取得者数	485名	512名	496名
	男性	77名	71名
	女性	405名	425名

* 生命保険3社の出産・育児休業取得状況。

* なお、生命保険3社内務職員の育児休業取得後復職状況は、以下のとおりです。

2022年度:162名(100%) [男性78名(100%) 女性84名(100%)]

2023年度:141名(92.8%) [男性76名(100%) 女性65名(85.5%)]

2024年度:128名(80%) [男性67名(100%) 女性61名(65.6%)]

介護休業取得状況

	2022年度	2023年度	2024年度
介護休業取得者数	1名	3名	2名
	男性	1名	1名
	女性	2名	1名

* 生命保険3社内務職員の介護休業取得状況

働き方の改革

T&D保険グループ各社では、総労働時間の短縮に加えて、時間と場所にとらわれず、業務の特性や、従業員個人の状況に応じて「生産性の高い働き方」を選択できるように、情報通信技術を活用した、在宅のリモートワークやサテライトオフィスの活用を進めています。

働き方改革を推進する主な制度

制度	概要	
太陽生命		
総労働時間の短縮	有給取得の促進	年間16日以上の子次有給休暇取得の推進
	労働時間削減	ノー残業デー・早帰りデー
労働条件に柔軟性を もたせる制度	場所	在宅勤務制度やサテライトオフィスの導入
	時間	コアタイムのないフレックスタイム制度の導入

大同生命

総労働時間の短縮	有給取得の促進	連続5営業日を含む7日間の計画年休取得義務化、月1日以上の子有給休暇を取得するプラスワン休暇の推進、営業担当者は10~3月に最低3営業日以上(可能な限り5日以上推奨)の連続休暇の取得等
	労働時間削減	月2回の早帰り日、パソコンの自動シャットダウン等
労働条件に柔軟性を もたせる制度	場所	<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務制度やサテライトオフィス・外部業者が運営するシェアオフィスの導入 フルリモートワークにより全国の営業拠点や自宅から東京・大阪本社の業務に従事可能な「どこでもホンシャ®」制度の実施
	時間	コアタイムのないフレックスタイム制度の導入

T&Dフィナンシャル生命

総労働時間の短縮	有給取得の促進	連続5営業日+3営業日の計画年休取得義務化等
	労働時間削減	ノー残業デー・早帰りデー、パソコンの自動シャットダウン等
労働条件に柔軟性を もたせる制度	場所	在宅勤務制度やサテライトオフィスの導入
	時間	コアタイムのないフレックスタイム制度の導入

働き方改革の関連指標の推移

有給休暇取得状況

	2022年度	2023年度	2024年度
有給休暇平均取得日数	16.7日	17.1日	18.2日

* 生命保険3社内務職員の有給休暇取得状況

生命保険3社内務職員の欠勤状況

★は第三者による限定的保証を取得しています。(P.68「第三者保証報告書」)

	2022年度	2023年度	2024年度★
欠勤率	0.61%	0.79%	0.88%

* 欠勤率の集計対象組織は、太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命の内務職員です。

* 各年度における総就業日数に対する総欠勤日数の割合を算出しています。

総欠勤日数には傷病欠勤、私事欠勤等を含んでおりますが、子会社により欠勤分類の呼称が異なります。

働きやすい職場環境

従業員の声を反映させる取組み

2-29

●従業員エンゲージメントスコア

T&D保険グループ各社が、今後も安定的・持続的に成長していくために最も大切にすべき最大の原動力は「人材」であり、従業員の会社への貢献意欲や愛着、モチベーションの向上は各種施策の実現に不可欠なものです。特に、VUCAの時代と言われる世の中では従業員の自律的な行動がより必要であり、これまで以上に働きがい創出による従業員の主体的な行動が重要になっている現状を踏まえ、非財務KPIの一つである従業員のエンゲージメントにフォーカスした調査を生命保険3社を含む直接子会社の従業員を対象に実施しています。

	2022年度	2023年度	2024年度
従業員エンゲージメントスコア(5段階評価)	3.75	3.80	3.90

* 生命保険3社平均

●従業員エンゲージメントスコア調査の実施概要および結果の概要

■実施方法

2024年11月～2025年1月にかけて、当グループの全従業員を対象に、各自がインターネットを通じて無記名で回答する方法で実施しました(回答率99.9%)。設問は9項目*56問で構成し、調査結果は、5段階リッカート(評点は最大5.0～最小1.0)により評価しています。

*「理念・ビジョン」「愛着・信頼」「自発性」「承認・自己実現」「成長」「挑戦」「評価」「健康」「働き方」

■目標値と2024年度の結果

従業員エンゲージメントスコアの目標値は、2021年度を始期とする現行「グループ長期ビジョン」期間中にスコアを持続的に向上させていくことを目的に、始期直近の2020年度調査スコア(総合スコア3.84)水準以上と設定しています。2024年度は目標値および前年度をともに上回るスコア(3.90)となりました。

■前年度に把握した課題と改善に向けた取組み

2023年度に開始した京都大学経営管理大学院との当該調査結果に関する協働研究では、「企業理念・パーパスへの共感等が高くなるほど挑戦意欲が向上する」ことが分かりました。これらの状況等も踏まえ、2024年度は、経営陣とグループ各社従業員が直接かつ率直なコミュニケーションを図るグループ内IR活動の強化や株式付与ESOP信託の導入等に取り組まれました。その結果、2024年度調査では、「理念・ビジョン」および「愛着・信頼」両項目が前年度スコアを上回るとともに、「挑戦」項目のスコアも上昇し、前述のとおり総合スコアも前年度スコアを上回りました。

2025年度以降も同大学院との協働研究を継続し、当該調査結果と企業価値向上の相関といった非財務情報と財務情報との関連性について分析を深めていきます。

従業員エンゲージメントスコア調査の京都大学経営管理大学院 砂川伸幸教授・山田和郎准教授との調査研究結果(京都大学100%出資子会社である京大オリジナル株式会社とも連携の上、取組みを継続中)

当グループでは、京都大学経営管理大学院 砂川伸幸教授・山田和郎准教授と協働で、従業員エンゲージメントと企業価値向上の関係について、データに基づいた分析に取り組んでいます。

1. 2023年度の調査結果

- 「企業理念・パーパス」の理解が深まり、「企業へのロイヤリティ」が高くなるほど、従業員の挑戦意欲が向上することが分かりました。
- 2024年度はグループ内IR活動や社内イントラネット等を活用した情報発信の強化や株式付与ESOP信託の導入等に取り組んだ結果、「企業理念・パーパス」「企業へのロイヤリティ」に関する設問のスコアが上昇し、従業員のエンゲージメントスコアも良好に推移しました。

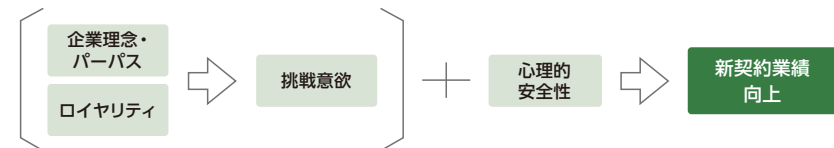
2. 2024年度の調査結果

- 2024年度は「企業理念・パーパス」と「企業へのロイヤリティ」の影響を財務的な視点から分析するため、母集団の大きい太陽生命・大同生命の新契約業績と従業員エンゲージメントスコアの関連性を分析しました。
- その結果、高いパフォーマンスを発揮している支社は「企業理念・パーパス」への共感、「企業へのロイヤリティ」が高い、「心理的安全性」が高いという特徴が分かりました。引き続き、職場環境の改善やグループ内のIR活動等による従業員エンゲージメントスコアの向上を通じてパフォーマンスの向上に取り組んでいきます。
- 一方、設問別に見ると、同一のカテゴリー(「企業理念・パーパス」「企業へのロイヤリティ」等)でも設問項目によって新契約業績にプラスの関連性とマイナスの関連性があるなど、分析の精緻化・深掘りの余地が存在しており、次回調査では、設問内容の見直し等も検討した上で、より効果的な人材戦略策定に向けたさらなる分析を進めていきます。

高いパフォーマンスを発揮している支社の特徴

- ①企業理念・パーパスへの共感が強い(設問例:私は会社の理念やビジョンに賛同し、その実現に貢献したい)
- ②企業へのロイヤリティが高い(設問例:働いている会社の一員であることに誇りを持っている)
- ③心理的安全性が高い(設問例:職場内の従業員は、日常的に各種ハラスメントが行われないよう配慮している)

「企業理念・パーパス」「企業へのロイヤリティ」の向上と「心理的安全性」の両立による営業業績向上のイメージ



* ハーバードビジネススクールのエイミー・C・エドモンドソン教授¹⁾²⁾も「心理的安全性」と「責任感」の両立が「優れたパフォーマンスを発揮することができる」状態に通じていると提唱しています。

1) エドモンドソンは、心理的安全性と責任感のそれぞれの高低から構成される2×2のマトリクスを用いてチームや組織を4つのタイプに分類し、それぞれ「学習ゾーン」「快適ゾーン」「無関心ゾーン」「不安ゾーン」として位置づけており、「心理的安全性の高い環境で責任感(原著では「accountability」)の高い人達が仕事をすると、互いに協力し学び、優れたパフォーマンスを発揮することができる」ことを提唱しています。

2) エイミー・C・エドモンドソン(2014)「チームが機能するとはどういうことか」、英治出版

働きやすい職場環境

次世代育成支援対策推進法への対応

2005年4月の次世代育成支援対策推進法の施行時より、当グループでは統一した「行動計画」を2年ごとに策定し、従業員の育児支援制度の拡充やワーク・ライフ・バランスの推進に努めてきました。当グループでは生命保険3社、T&Dアセットマネジメント、およびT&D情報システムが「基準に適合する一般事業主」の認定（以下、「くるみん認定」と「プラチナくるみん認定」*）を受けています。

* 2015年4月1日より、「くるみん認定」取得企業が、より高い水準の取組みを行い、一定の要件を満たした場合に認定される。

T&D保険グループ各社の子育てサポート企業としての認定履歴

グループ企業	「くるみん認定」の取得	「プラチナくるみん認定」の取得
生命保険3社	第1期（2005年4月1日～2007年3月31日）から5期連続	2015年4月～
T&D情報システム	2008年4月から4期連続 （300名以下の企業、情報サービス業として埼玉県内で初めての取得）	2018年8月～
T&Dアセットマネジメント	第4期（2011年4月1日～2013年3月31日）から4期連続	2019年6月～

T&D保険グループ各社は、子育てサポート企業として認定されています。



労働組合との意見交換・協議

2-30

T&D保険グループには、生命保険3社にそれぞれ独立した労働組合があり、労働協約を締結のうえ、これに基づき経営内容・方針をはじめ賃金、労働時間、休暇、人事制度、福利厚生など、多様なテーマについて労働組合側と積極的な意見交換を重ねています。各々労使の信頼関係を基盤に経営側と組合側が、それぞれの立場から率直な意見を出し合い協議することにより、真の労使協調を実現させることが、従業員の意欲を高め企業の競争力の強化につながっていくと考えています。

生命保険3社内務職員の組織状況

	2022年度	2023年度	2024年度
労働組合組織率	81.9%	82.1%	82.0%

サステナビリティ・CSR従業員アンケート

2-29

T&D保険グループでは、グループ内のコミュニケーションを大切にし、重要なステークホルダーである従業員一人ひとりと共に成長し、グループの公共的使命と社会的責任を果たしていきたいと考えています。「T&D保険グループサステナビリティレポート」は、グループ内においては自身を映す鏡として、サステナビリティ・CSRに対する意識の向上に役立てています。また、グループのサステナビリティ・CSRの取組みの充実を目的に、グループ役職員に対し、読後アンケートを実施しました。

アンケート対象者 T&D保険グループ役職員 * 無記名で実施

レポート全体について

- **良かった項目**
- ①健康で豊かな暮らしの実現 25.1%
- ②経営理念・目指すグループ像 24.8%
- ③T&D保険グループのあゆみ 22.3%
- ④多様な人材が活躍できる環境づくり 21.5%
- ⑤社会活動 21.0%
- ⑥地球環境保全・気候変動の緩和と適応への貢献 19.2%
- ⑦投資を通じた持続可能な社会への貢献 11.1%

寄せられた意見・要望から

図解やイメージを加えたページが好評であった一方、「情報量が多い」との回答が引き続き半数を占めており、少ないページで図や写真を用いてより分かりやすく簡潔に伝えることが必要であるという結果になりました。今後充実させてほしい内容としては「従業員への取組み（人材育成、多様性の取組み、職場環境改善の取組みなど）」「グループ経営全般（グループの将来ビジョンや各社の事業概要など）」「地球環境への取組み（CO₂や電力使用量の削減、森林保全活動など）」が挙げられており、それらの内容の充実に取り組んでいきます。

意見・要望を受けて

役職員のサステナビリティ・CSRに対する意識をさらに高めていくため、グループの考え方・取組方針をわかりやすく示すとともに、より身近にサステナビリティ・CSRを感じられる読みやすい編集を心掛けていきます。

従業員の健康のために

3-3

403-1

403-2

403-3

403-4

403-5

403-6

403-7

T&D保険グループ各社では、グループ経営理念の実現と当グループの成長を続けるためには、従業員とその家族の心身の健康が重要であると考え、すべての従業員が安心して業務に従事でき活き活きと働ける職場の実現を目指しています。

健康経営の取組み

●健康経営推進プロジェクト

労働時間縮減、疾病予防対策、メンタルヘルス対策等による健康経営の強化のために、グループ各社では下記のようなプロジェクト・取組みを推進しています。

■太陽生命

2016年より「従業員」「お客様」「社会」のすべてを元気にする取組み「太陽の元気プロジェクト」を、社長をリーダー、全執行役員をメンバーとする体制で推進しています。「お客様」や「社会」を元気にするためには、まずは「従業員」が元気になることが重要であるとの考えのもと、健康経営に取り組んでいます。

■大同生命

経営トップのコミットメントである健康経営宣言「ココ・カラ宣言」のもと、従業員の健康増進を図るための各種取組みを「DAIDO-ココ・カラ」と総称し、積極的に推進しています。また、2020年度からは、健康経営の取組みが生産性の向上につながっているかを確認する指標として、「プレゼンティーズム（生産性値）」の把握・開示を行っています。

■T&Dフィナンシャル生命

従業員が健康で活き活きと活躍できる職場づくりを積極的に推進していくことを宣誓するため、「T&Dフィナンシャル生命健康宣言」を策定しています。また、健康保険組合との協働による、特定健康診査事業およびデータヘルス計画に基づく保健指導事業に取り組んでいます。

■人事部門の取組み

T&D保険グループでは、本社に診療所を設置しているほか、事業所ごとに定期的開催している衛生委員会では産業医や労働組合とも連携し、従業員の健康増進に努めています。また、グループ各社では従業員の心の健康管理にも配慮し、専門の医師と嘱託契約を結び、従業員が安心して相談・受診できる体制を整えています。

■「健康経営優良法人～ホワイト500～」

太陽生命では「太陽の元気プロジェクト」、大同生命では「DAIDO-ココ・カラ」、T&Dフィナンシャル生命では「T&Dフィナンシャル生命健康宣言」の推進を通じて、従業員の健康増進を図るための各種取組みを実施し、すべての従業員が心身ともに健康で活き活きと働ける職場の実現を目指しています。生命保険3社は、経済産業省が従業員の健康増進に取り組む「健康経営」を実践している企業等を顕彰する制度である「健康経営優良法人認定制度」に基づき、大規模法人部門において「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定されました。



職場における健康・安全・衛生への配慮

T&D保険グループでは、安全で健康的な労働環境の確立と維持のために、ワーク・ライフ・バランスへの取組みを強化するとともに、ストレスの気づきを促し、メンタルヘルス疾患を未然に防止することを目的としたストレスチェック制度を導入しています。

■ストレスチェック制度

制度導入の趣旨であるメンタルヘルス不調の未然防止に向け、グループ各社で対象となる全従業員にストレスチェック受検を案内し、従業員のセルフケアを促すとともに、高ストレス者には医師の面接指導や必要に応じて嘱託契約を結んでいる専門医を紹介する体制を整えています。また、各社で集団分析を実施し、職場環境の改善に役立てています。

■グループ各社の総労働時間縮減に向けた取組み

太陽生命：総労働時間、時間外労働の縮減、有給休暇取得率80%の推進等の取組み

大同生命：パソコンの自動シャットダウンや計画年休・プラスワン休暇等の取組み

T&Dフィナンシャル生命：ノー残業デー・早帰りデーの実施や業務用パソコンの自動シャットダウン等の取組み

従業員の健康のために

従業員の健康増進

T&D保険グループでは、従業員の主要な健康リスクに対処するため、さまざまな健康増進に関する取り組みを実施しています。

●グループ各社の健康増進の取り組み

太陽生命

「従業員」が元気に長く働くための取り組みとして、健康増進効果のある「クアオルト®健康ウォーキング体験ツアー」「クアオルト®宿泊型新保健指導」や、認知症や重大疾病の早期発見に役立つ疾病予防検査「MCIスクリーニング検査プラス」「アミノインデックス®リスクスクリーニング」「子宮頸がんHPV検査（パピックス）」を従業員向けに実施しています。またそのほかにも、社内完全禁煙の継続や特定保健指導対象者の指導実施率の向上、健康増進に関するe-ラーニングの実施、社内外の健康相談窓口の活用など、健康増進に向けた各種取り組みを推進しています。

大同生命

定期健診の早期全員受診、セカンドオピニオンやがんに関する相談等の窓口の設置、ウェアラブル端末の斡旋（一部を会社補助）やウォーキングキャンペーンの開催、健康をテーマとした講演会、就業時間中禁煙の実施や禁煙支援策（オンライン禁煙プログラム）の導入など、従業員の健康増進を図るための各種取り組みを実施しています。

T&Dフィナンシャル生命

従業員が心身の健康問題につき相談できる窓口「T&Dメディカルホットライン」の設置、社内喫煙エリアの廃止・就業時間中の喫煙の禁止、社内におけるクラブ活動等でスポーツを行うためにかかる費用の補助など、従業員の健康増進に向けた施策を実施しています。

社内禁煙の取り組み

T&D保険グループでは、受動喫煙防止対策の強化と心身の健康増進の観点からグループ各社で2018年7月より社内禁煙（社屋内喫煙所の廃止・就業時間内の喫煙禁止）を実施しています。

健康保険組合による取り組み

生命保険3社には独立した健康保険組合があり、組合員の生活習慣病の予防や健康増進などに努めています。組合員や被扶養者の病気やけがの医療費給付のほか、健康保険利用に関する意識向上のPR、毎年受診する人間ドックなどの健康診断費用の補助、がん検診の推進などを行っています。2008年度からは生活習慣病の予防を目的とした「特定健診・特定保健指導」にも取り組んでいます。また、2015年度から医療情報（レセプト）や健診結果の情報等のデータ分析に基づき、PDCAサイクルで効率的・効果的な保健事業を実施する「データヘルス計画」の一環として、被保険者等に保健指導を行うなどの活動を行っています。

健康に関するデータ

健康に関するデータについては下記をご参照ください。

サステナビリティライブラリー

- 衛生管理者資格の取得状況
- 労働災害の発生状況 生命保険3社内務職員の労働災害件数
- 労働災害の発生状況 生命保険3社の労働災害死亡者数

*「サステナビリティライブラリー」は当社ホームページをご参照ください。

 <https://www.td-holdings.co.jp/csr/library.php>

従業員の動向

採用数・離職者数 401-1

内務職員採用数		採用数(名)					
		2022年度		2023年度		2024年度*	
		人数	年度末在籍比	人数	年度末在籍比	人数	年度末在籍比
男女合計	合計	291	5.03%	321	5.48%	363	5.67%
	30歳未満	241	4.17%	225	3.84%	273	4.26%
	30～50歳	47	0.81%	80	1.37%	71	1.11%
	50歳超	3	0.05%	16	0.27%	19	0.30%
うち男性	合計	133	2.30%	138	2.36%	161	2.52%
	30歳未満	114	1.97%	114	1.95%	128	2.00%
	30～50歳	19	0.33%	16	0.27%	24	0.38%
	50歳超	0	-	8	0.14%	9	0.14%
うち女性	合計	158	2.73%	183	3.13%	202	3.16%
	30歳未満	127	2.20%	111	1.90%	145	2.27%
	30～50歳	28	0.49%	64	1.09%	47	0.73%
	50歳超	3	0.05%	8	0.14%	10	0.16%
内務職員離職者数		離職者数(名)					
		2022年度		2023年度		2024年度*	
		人数	年度末在籍比	人数	年度末在籍比	人数	年度末在籍比
男女合計	合計	261	4.52%	260	4.44%	263	4.11%
	30歳未満	78	7.34%	95	8.95%	86	6.95%
	30～50歳	101	3.57%	84	2.98%	79	2.58%
	50歳超	82	4.35%	81	4.10%	98	4.67%
うち男性	合計	120	3.90%	119	3.84%	119	3.54%
	30歳未満	27	6.19%	42	9.33%	34	6.01%
	30～50歳	56	3.56%	40	2.61%	45	2.78%
	50歳超	37	3.47%	37	3.33%	40	3.40%
うち女性	合計	141	5.21%	141	5.11%	144	4.74%
	30歳未満	51	8.13%	53	8.68%	52	7.75%
	30～50歳	45	3.58%	44	3.44%	34	2.35%
	50歳超	45	5.50%	44	5.08%	58	6.31%

* 生命保険3社内務職員の2024年度の採用数と離職者数。比率はすべて2025年3月末在籍者数比率。
年度末在籍比について、採用数は年度末の全従業員数を分母として算出し、離職数は区分ごとの年度末在籍者数を分母として算出しています。

* 離職数には、定年退職者、役員就任に伴う離職者、死亡に伴う離職者等を含む。

* 50歳超は嘱託を含む。

従業員およびその他の労働者に関する情報 401-2

区分 雇用種類・雇用契約		社会保険	福祉制度	有給休暇	給与
		○	○	○	固定
常勤・無期限	内務職員	○	○	○	固定
	営業職員	○	△	○	固定+比例
	契約社員	○	△	○	固定
常勤・定期	嘱託	○	△	○	固定
非常勤・定期	パート	○	△	○	固定

従業員の年齢区分別構成 405-1

		在籍数		
		2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末
男女合計	合計	18,374名	18,802名	19,701名
	30歳未満	3,137名	3,237名	3,520名
	30～50歳	7,999名	8,159名	8,704名
	50歳超	7,238名	7,406名	7,477名
うち男性	合計	3,350名	3,362名	3,624名
	30歳未満	452名	466名	587名
	30～50歳	1,660名	1,623名	1,706名
	50歳超	1,238名	1,273名	1,331名
うち女性	合計	15,024名	15,440名	16,077名
	30歳未満	2,685名	2,771名	2,933名
	30～50歳	6,339名	6,536名	6,998名
	50歳超	6,000名	6,133名	6,146名

* 生命保険3社の在籍者数(営業職員含む)。

役員の年齢区分別構成(2025年7月31日現在) 405-1

		30歳未満	30歳以上 50歳未満	50歳以上	合計
男性役員		0	2	77	79
	うち社外役員	0	1	11	12
女性役員		0	1	8	9
	うち社外役員	0	1	4	5

* 社外役員は、社外監査役・社外取締役。

* T&Dホールディングスと生命保険3社の執行役員を含む役員数。