



日本生命保険相互会社

NISSAY

# Diversity & Inclusion

多様な人材の多彩な活躍に向けて



# ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、持続的成長へ



代表取締役社長 清水 博

世の中の環境変化に対応し、多様化するお客様のニーズを捉え、社会に新しい価値を提供するために、当社は、「成長し続ける事業基盤を作り、揺るぎないマーケットリーダーに成る」を目標に掲げ、全職員が、変化を積極的に取り込み、お客様と社会に誠実に向き合う姿勢を持ち、グループ成長戦略とお客様本位の業務運営を推進してまいります。

現在の中期経営計画「Going Beyond - 超えて、その先へ -」では、「人・サービス・デジタル」でお客様と社会の未来を支え続ける」ことを目指しており、その実現に向けた戦略を支える最も重要な基盤が人材活躍です。「人材価値向上プロジェクト」において、「一人ひとりが誇るべき“個”有の強みを持ち、生涯にわたり活躍し、日本生命グループを支える“逞しい人材”に成る」をコンセプトとし、「人材育成」と「闊達な風土の醸成」の2軸に沿った取組を実施しています。会社が持続的に発展するためには、多様な人材の多彩な活躍が基礎となります。ダイバーシティ推進は経営戦略そのものであり、「ダイバーシティ推進方針」のもと、「多様な人材の活躍推進」そして「多様な

人材を受入れ、相乗効果の発揮に繋げる風土醸成」、つまりD&I(ダイバーシティ&インクルージョン)取組を進めております。

D&Iとは、違いを前向きに捉え、違う感性や考え方の人同士が協力することで、よりよいものが生まれると信じていることです。他人を尊重し、互いに協力して高め合う。そういう感性を持った“人財”は、お客様の声から重要なものを見つけることができます。女性の活躍にとどまらず、育児・介護・病気治療といった両立層、障がい者、LGBT、ベテラン層、グローバル人材等の多様な人材がお互いを認め、高め合い、活躍フィールドを広げる努力を継続し、インクルージョンのさらなる促進を通じて、一人ひとりが活躍できる職場づくりに取り組んでまいります。

今後も全職員がキャリア全体を通じてその意欲・能力を最大限発揮できるよう、D&Iの推進に取り組み、生命保険会社として、永きにわたりお客様を支える社会的使命を全うしてまいります。

2023年9月

## 人材育成の推進に向けた取組方針（人材育成方針）

『信念・誠実・努力』を信条とした経営基本理念に基づき、変化し続ける経営環境に適応し、持続的な企業価値向上を実現すべく、多様な人材の雇用に努めるとともに一人ひとりが持つ多様な視点・個性を活かしつつ、常にお客様視点に立ち、仲間と協調して長きにわたり社会的役割を誠実に遂行し、自律して成長し続ける人材の育成に取り組めます。

- 幅広いニーズに合わせた高度なコンサルティング・サービスを長期にわたり提供することを通じて、お客様・地域の安心・安全と発展に寄与できる人材。
- お客様に対する保障責任を全うすべく、着実な実務経験と専門知識の習得を通じて、正確・丁寧に業務を遂行できる人材。
- 中長期的な視点や公共性を重視し、お客様利益の拡大や経済の発展、持続可能な社会の実現に貢献できる人材。
- 様々な経験から得られる幅広い知識と“個”有の強みの涵養を通じて、高度化する本社経営戦略を支え、あらゆるステークホルダーに対するより高い付加価値を生み出すことのできる人材。

## ダイバーシティ推進方針

2017年に、人材活躍の普遍的な方針として、「ダイバーシティ推進方針」を制定しました。

日本生命は、永きにわたりお客様を支える社会的使命を全うするため、環境の変化に柔軟に対応しながら社会に新しい価値を提供し、持続的に成長する企業を目指し、ダイバーシティ推進に取り組めます。

- 性別・年齢・国籍・障がいの有無・働き方・価値観・性的指向／性自認等による違いを尊重し、多様な人材の雇用・育成に努めます。
- 多様な視点・個性を受容し認め、相互に学び、高め合い、一人ひとりがその意欲・能力を最大限に発揮できる組織風土づくりを進めます。

# 日本生命のダイバーシティ & インクルージョン

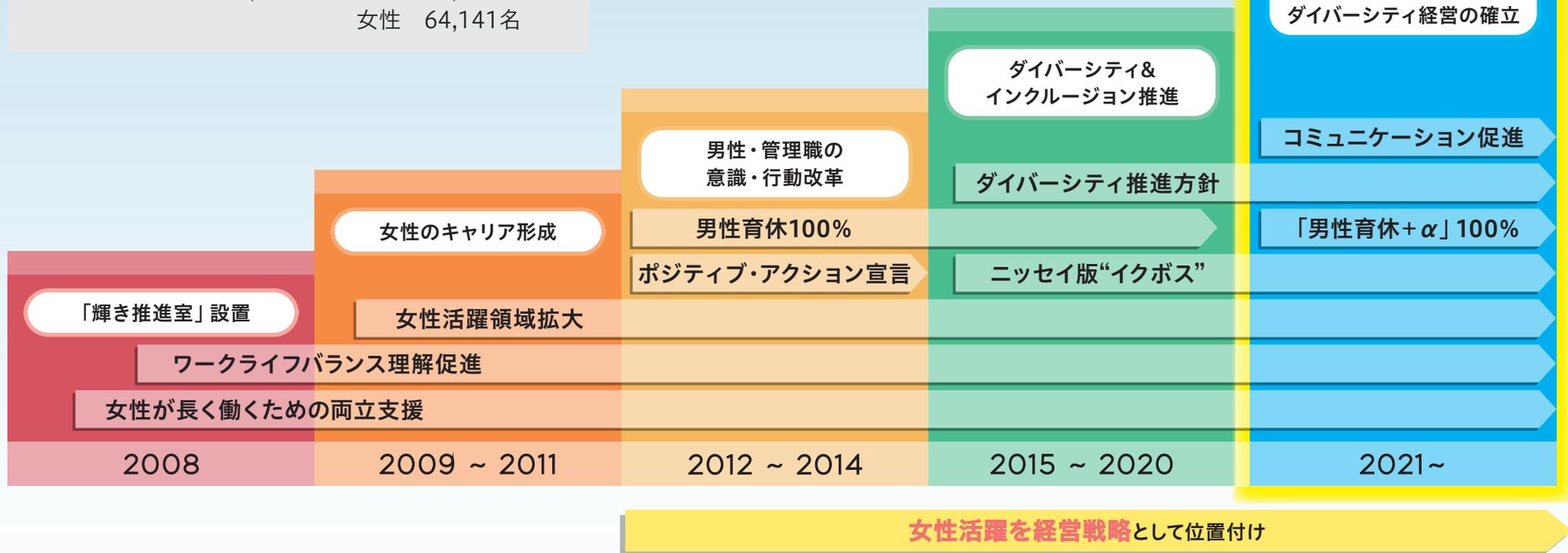
# Diversity & Inclusion

女性活躍推進から、周囲の男性・管理職の巻き込みへと進み、多様な人材の多彩な活躍を目指すダイバーシティ&インクルージョン推進へと取組領域を拡大しています。



従業員構成 (2022年度末)

■ 内勤職員	20,433名	男性 6,357名 女性 14,076名
■ 営業職員	50,281名	男性 216名 女性 50,065名
■ 合計	70,714名	男性 6,573名 女性 64,141名



# インクルージョンの促進



## コミュニケーションの促進

“違いを認め、高め合う”組織作りへ向け、コミュニケーション促進の取組を行っています。

所属内外のコミュニケーションを活性化させることにより、D&Iにおけるインクルージョンを促進し、組織力・会社力に繋げていきます。

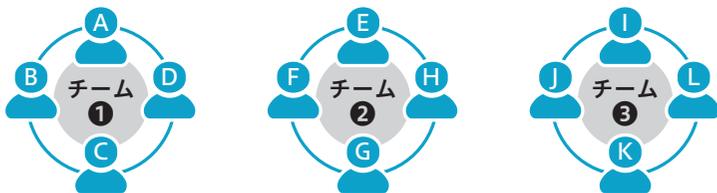
### ● 職員間のコミュニケーション促進

2021年度より、新たな従業員同士の所属内コミュニケーション取組として「コミュニケーション4」の開催を推進しています。

#### 少人数で定期的実施できる仕組み「コミュニケーション4」

- 上司(課長補佐クラス以上)と部下で、年5回以上・4名単位・30分の意見交換を実施
- 運営形式を「少人数(4人単位)」に設定
- 開催結果を所属内で共有

取組イメージ



各チームで代表者が中心となって、関連な議論を実施し、コミュニケーションの活性化を図る。

### ● 職員と経営層とのコミュニケーションの機会を創出

職員のES(従業員満足度)向上と理念浸透を図るべく、経営層と若手職員との意見交換会「みらい会議」を実施しています。

#### みらい会議

社長と若手職員の意見交換会を月1回程度開催しています。

#### 部門版みらい会議

部門担当役員と若手職員の意見交換会を各部門ごとに開催しています。

#### 拡大版みらい会議

社外経営者を招いて、講演と職員との意見交換を実施しています。

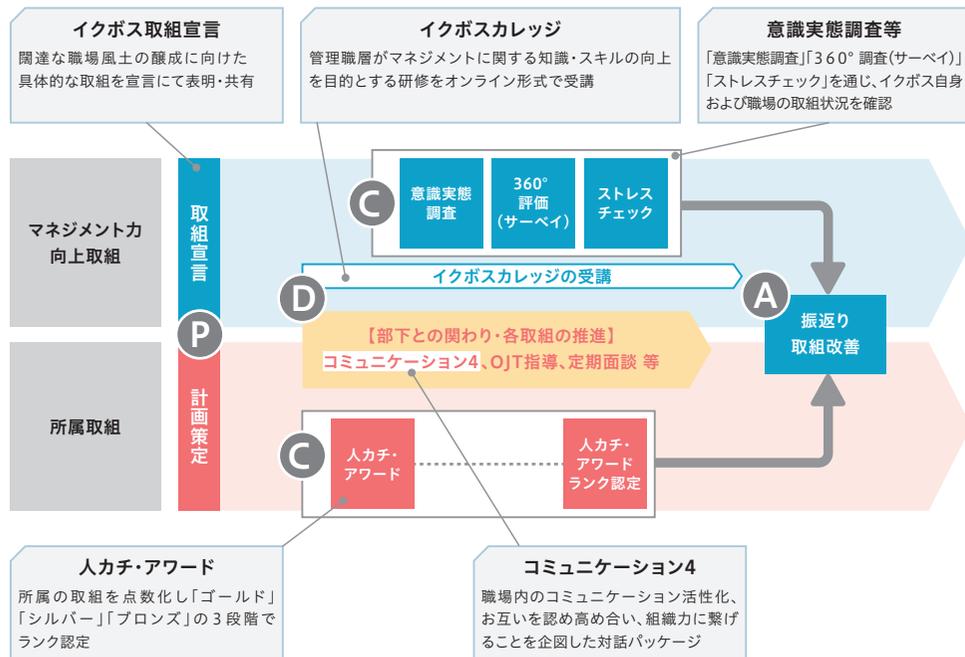
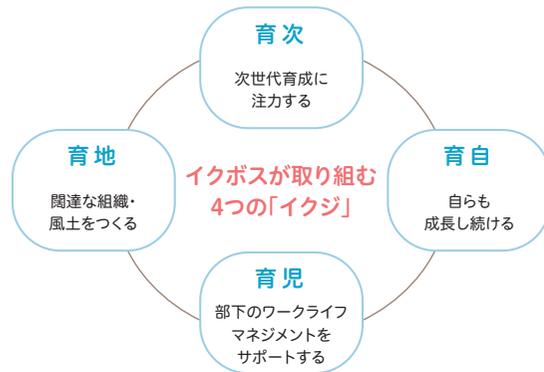


# ニッセイ版 “イクボス”

## ●イクボス取組全体像

組織と自らを成長させる管理職像として「ニッセイ版“イクボス”」を掲げています。

イクボスがキーパーソンとなり、「働きやすさ」と「働きがい」の向上を図り、「全員がイキイキと働くことができる職場づくり」に取り組んでいます。



## ●イクボスカレッジ

働き方や人材の多様化に伴い、2022年より管理職層のマネジメントに関する知識・スキルの向上を目的として、「イクボスカレッジ」を設置しています。

管理職層は、人材育成をテーマとする「イクボス必修ゼミ」と、管理職に求められる知識である人事管理・コンプライアンスに関する動画、また「ニッセイアフタースクールオンライン(NASO)※」に掲載された各種講演動画をオンライン形式で受講します。

※ニッセイアフタースクールオンライン(NASO)

自己研鑽支援として「資格支援対策講座」や「ビジネススキル講座」といった様々な講座を提供しています。どこからでも、自身のPCやスマホ等から即座に自己研鑽に取り組むことができます。

## イクボス必修ゼミ

管理職層向けに、人材育成をテーマとした必修セミナーとして開催しています。

コミュニケーションスキルやD&Iマネジメントのほか、経営層による「私のイクボス時代」といったテーマで、年3回ライブ形式(オンライン)で開催しています。



# 女性の活躍推進

## 女性のキャリア形成支援

### ●女性管理職登用・育成

女性が約9割である当社において、女性活躍推進は企業の持続的成長を支える経営戦略の一つです。当社では、女性管理職の比率を2020年代に30%を目指し、女性部長相当職比率を2030年度始に10%とすることを目標に、キャリア形成支援に取り組んでいます。

現在、1021名(24.6%)の女性管理職が幅広い領域で活躍しています。また、女性部長相当職比率は31名(8.1%)であり、女性のさらなる経営参画を推進しています。

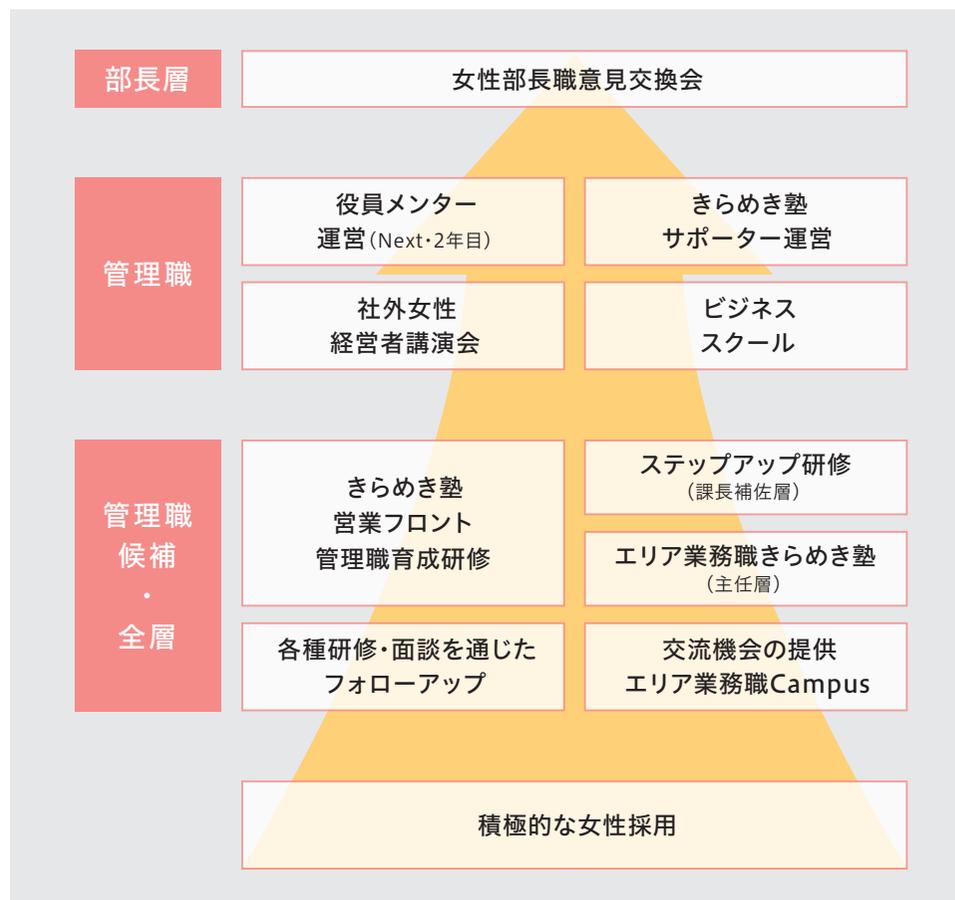
### 女性管理職比率・数の推移

2021年度	22.2%	910名
2022年度	23.9%	992名
2023年度	24.6%	1021名

**エリア業務職:** 高度な事務スキルと専門知識をベースに、日本生命のお客様サービスを支えるエリア限定の職種

**エリア総合職:** 広範なビジネスフィールドで多彩な職務の中核を担うエリア限定の職種

### ●取組全体像(次世代女性リーダー育成プログラム)



## ●女性部長職意見交換会

女性のさらなる経営参画に向けて、経営知識等のスキル研鑽を目的とした学習コンテンツや、経営参画意識と連帯感醸成を目的とした、社長との意見交換会等を実施しています。

## ●役員メンター運営

女性管理職層（登用2年目）を対象に、役員（メンター）によるメンタリング運営を2015年度より実施しています。また、さらなる上位職登用にに向けたキャリア形成支援を目的に、2020年度より選抜層（登用5年目以上）への「役員メンター運営Next」を新設しました。通常のメンタリング運営に加え、社外の女性経営者を招いた講演会を開催し、上位職登用への意識醸成を図っています。



## ●きらめき塾〈営業フロント管理職育成研修〉

主に営業部の管理職候補層を対象とした研修を実施しています。研修では、

- 社外で活躍する女性の講演
- 先輩女性管理職による体験談
- 管理職登用前後の制度説明
- 参加者同士の分科会

などを通じ、管理職登用にに向けた動機付け・モチベーション向上とあわせて、管理職に必要な知識・スキルの習得も目指しています。



## ●ステップアップ研修

エリア総合職の管理職候補層を対象とした研修を実施しています。社外講師によるロジカルシンキング・問題解決能力等のスキル強化研修や管理職に向けてのマインドセットの研修を通じ、管理職に必要な知識・スキル・マインドの習得を目指しています。



## ●エリア業務職きらめき塾

エリア業務職の管理職候補層を対象とした研修を実施しています。社外講師による知識・スキル、コンピテンシー強化研修や女性課長層によるサポーター運営等により、管理職登用にに向けた意識醸成やネットワーク作りを企図しています。



## ●エリア業務職Campus

エリア業務職全層を対象に、希望者全員が参加可能な交流会（ネットワーク構築）・先輩座談会（キャリアモデル・キャリアビジョン醸成）・コンピテンシー強化研修（ビジネススキル習得）を実施しています。

自ら学び・成長できる機会を幅広く提供することで、働きがいを向上し、能動的に自立していく人財を支援、育むことを企図しています。

# 仕事との両立サポート(育児)



## 育児との両立

### ● 育児と両立する職員への情報提供

仕事と育児との両立支援として、セミナーやハンドブック等を通じて、妊娠中、産・育休中、復職後の各課題に応じた情報提供を行っています。

産休前	〈仕事と育児の両立〉 働き方ガイダンス	妊娠から復職までの心構えや準備を確認し、両立に向けた不安を解消する
産・育休中	両立支援メール	保育所関連情報の活用や自己研鑽としてオンライン講座を継続的に受講することでスムーズな職場復帰を目指す
	復職準備セミナー	復職に向けた、家族や周囲との協力体制づくり・今後のキャリアについて考える
復職後	仕事と育児との両立セミナー	両立における今後の課題と解決策を考え、キャリア形成に向けた意識を醸成する
	キャリアと育児の両立セミナー	仕事と育児を両立した管理職の体験談から、育児期の先のキャリアをイメージする

### ● 管理職への情報提供

育児と両立する職員を部下にもつ管理職向けに、両立支援制度の概要や対応のポイントをまとめたハンドブックによる情報提供を行っています。また、面談時のポイントをまとめた動画や面談シートを提供し、両立中の部下に対する管理職の適切なサポートを後押ししています。



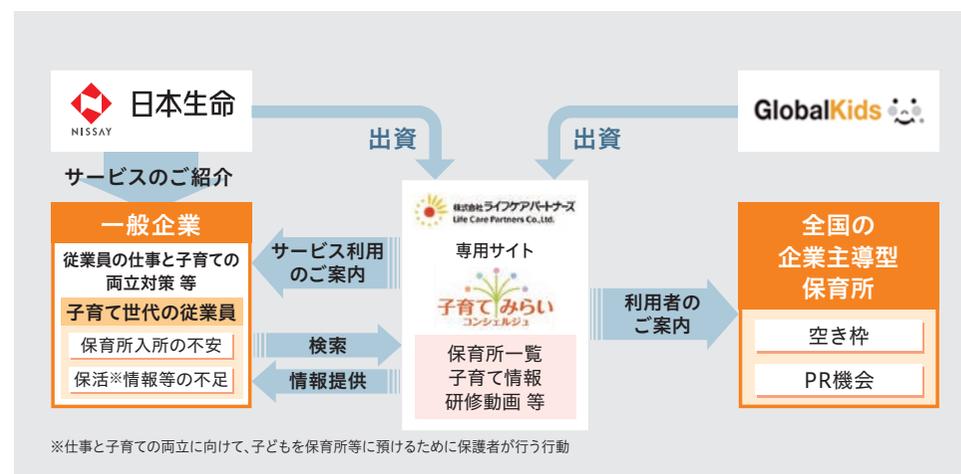
### ● ニチイ学館との企業主導型保育所の全国展開

2017年4月からニチイ学館と協働で企業主導型保育所の全国展開を開始し、現在ニチイ学館が運営する全都道府県90カ所の保育所を利用しております。



### ● 全国の企業主導型保育所と企業・従業員を繋ぐインフラ構築

保育所探しに悩む企業の従業員と安定稼働に悩む企業主導型保育所を仲介するマッチングサービス「子育てみらいコンシェルジュ」を2020年1月より当社子会社のライフケアパートナーズにて展開しています。当社での利用を進めていくとともに、提携する保育事業者大手のグローバルキッズとも協力しつつ、子育て支援領域におけるさらなる展開を目指します。



## 男性育休100%取組

女性活躍推進にあたっては、女性本人を対象とした取組にとどまらず、男性や管理職を含めた、全職員の意識と働き方を見直すことが必要だという課題認識のもと、2013年度から、男性育休100%取組を継続しています。

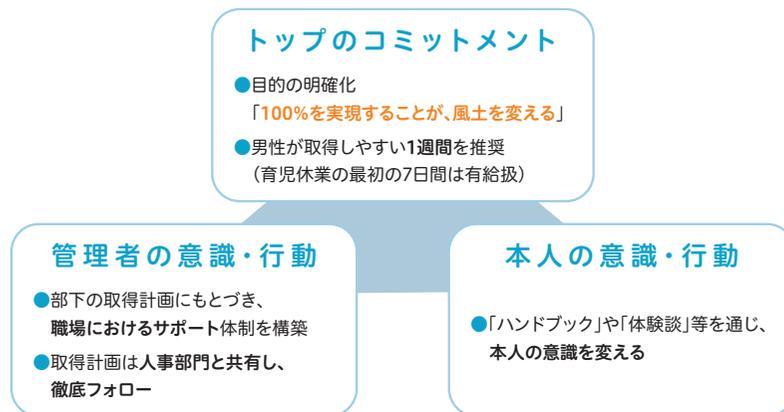
取得率は10年連続で100%を達成し、育児休業を取得した男性は、2,200名(当社男性職員の約30%)となりました。

また、2021年度より、男女双方の働き方への理解のさらなる促進と、男性職員自身のライフサポートの実現を目指すべく、「男性育休+α」運営を開始しました。

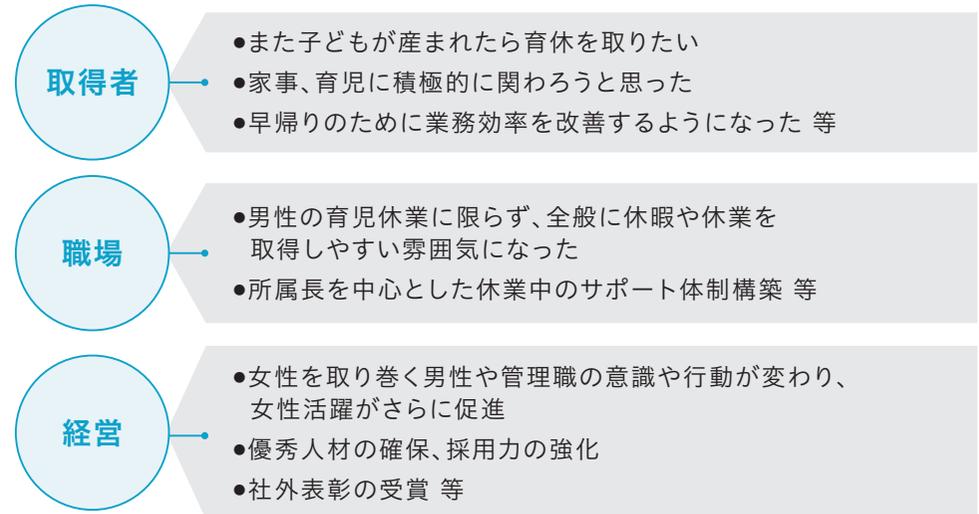
育休取得に際し、①出生時育児休業の取得 ②取得日数連続10日以上 ③16時早帰り(または在宅勤務)活用による育児参画デー設定より1つ以上を選択し実施する運営としています。



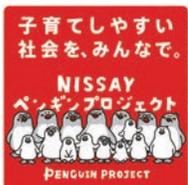
### ● 取得率100%に向けた取組軸



### ● 取得による効果



## 子育て支援に向けた取組



近年、核家族化の進行や女性の社会進出等を背景に子育てを取り巻く環境は大きく変化する中、子育ての壁や不安を当事者だけに留めるのではなく、次世代に向けて社会全体で考えるべき問題として捉え、「みんな子どもを育てる社会」の実現に向けて「NISSAYペンギンプロジェクト」に取り組んでいます。

さまざまな情報発信・次世代育成のさらなる強化に加え、子育て支援に関する新たな商品・サービス等の価値提供等、社会全体で支える仕組み作りを推進しています。

### 具体取組

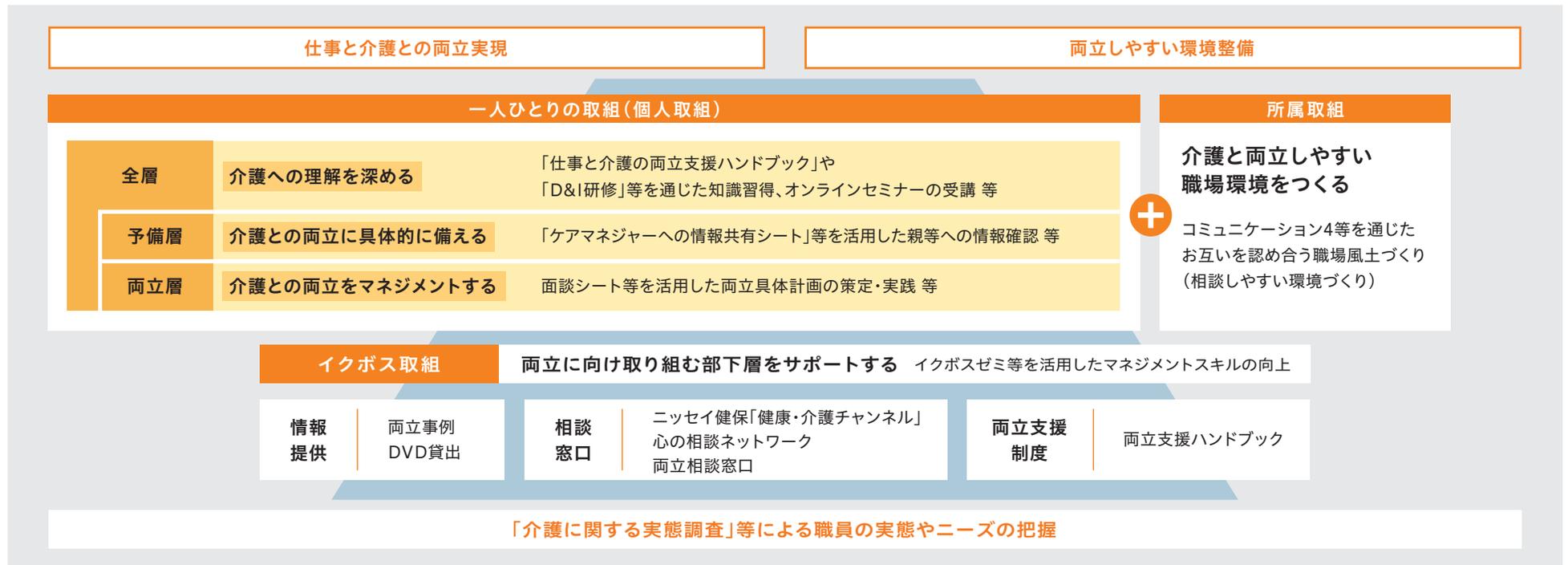
- 保育園の魅力を発信する企画の実施
- 保育事業者や自治体との共創を通じ、保育園でのエピソードを募集し、集まった声を発信することで、保育士の働く意欲向上や、周囲に頼りながら子育てする意識を醸成

# 仕事との両立サポート(介護・病気治療)



## 介護との両立

職員一人ひとりが介護を自分のこととして考え行動するため、2016年度から「介護に向き合う全員行動」に取り組んでいます。



## 病気治療との両立

仕事と病気治療との両立に対する正しい理解を深めることを目的に、オンラインセミナーの開催やハンドブック、実際に仕事と病気治療の両立経験のある職員の体験談の提供等を通じ、お互いを認め合う職場風土づくりを進めています。「がん治療との両立」や「女性の健康とキャリア」「不妊治療」セミナー等様々なテーマを取り上げ、キャリアのベースとなる健康リテラシーの向上にも取り組んでいます。



# 障がいのある人の活躍推進

障がいのある人を積極的に雇用するため、1993年に保険業界で初めての特例子会社となる株式会社ニッセイ・ニュークリエーションを設立しました。また、障がい者雇用の推進に向けた雇用形態として「サポートパートナー」職種を設けるなど障がいのある人の雇用および従事する業務の拡大を進めており、全国で1,000名を超える職員が活躍しています。

## 特例子会社 株式会社ニッセイ・ニュークリエーション

創業時より培ってきた「お互いの障がいを理解し支えあう」風土の下、社員一人ひとりが生き生きと働いています。また、職場見学や実習の受入れ、社外への研修講師の派遣等を通じ、障がいや障がい者雇用の理解促進に広く貢献しています。



## 障がいへの理解促進

多様性を受容する組織風土づくりに向けて、障がいへの理解を深める取組を実施しています。

### ● 各種セミナーの開催

特例子会社ニッセイ・ニュークリエーションの社員が講師となる「障がい理解セミナー」や、外部講師を招いた「障がい者しごとサポーター養成講座」等を開催し、目に見える障がいだけでなく、様々な障がいがあることへの理解を深め、多様性を受容する取組を行っています。



### ● パラスポーツ観戦

パラスポーツの観戦やボランティアへの参加を推奨し、パラスポーツの振興を図っています。中でも、当社が協賛している車いすバスケットボール大会には、職員だけでなくお客様も加わり、迫力のあるプレーを体感しています。



# LGBTフレンドリーな企業に向けて

## LGBTへの理解促進

### ●啓発取組・社内制度

LGBT/SOGI<sup>(※1)</sup>について、正しい知識を得る機会の提供を目的に、テキスト配布やWeb研修の実施、当事者や有識者によるセミナーやトークセッションの開催等、理解浸透に向けた取組を続けています。また、福利厚生制度の一部(休暇・休業・社宅の適用等)において、同性パートナーを配偶者とみなす運用を行っています。

### ●ALLY<sup>(※2)</sup>の輪を広げる

LGBT当事者が安心して力を発揮できる環境づくりに向け、ALLYの輪を広げる取組を行っています。「NISSAY LGBT ALLYシール」の配布によるALLYの見える化や、毎年12月に「LGBTフレンドリーウィーク」を設定し、情報発信を行っています。また、社内での取組や社外イベントへの参加について、メールマガジンや社内イントラで配信しています。こうした取組が評価され、「PRIDE指標<sup>(※3)</sup>」では6年連続「ゴールド」を獲得しています。

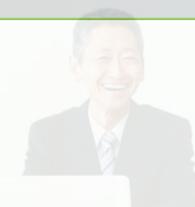
- ※1 LGBT:レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの頭文字をとった性的少数者(性的マイノリティ)の総称  
SOGI:Sexual Orientation(性的指向)、Gender Identity(性自認)の頭文字
- ※2 ALLY:LGBTを理解・支援する人
- ※3 PRIDE指標:任意団体「work with pride」によるLGBTに関する企業などの取組評価

## お客様への対応

各自治体が発行する「パートナーシップ宣誓書受領証」等の提出がある場合、生命保険契約の死亡保険金受取人への同性パートナー指定がスムーズになりました。また2017年1月より、加入後の保険契約において性別を変更することも可能です(戸籍上の性別を変更した場合等所定の要件を満たした場合)。



# 生涯活躍の推進・キャリア支援



## ベテラン層の活躍に向けた取組

意欲・能力のある人材が永きにわたり活躍するための制度や研修を整備しています。

■ 内務職員等については、ベテラン層がキャリアを描くための研修を実施しています。他、2021年度からは、定年年齢を65歳に延長するなど、ベテラン層の永きにわたる活躍を後押しする様々な取組を推進しており、多くの人材が、培った経験やスキルを生かして活躍しています。

■ 営業職員の定年年齢は65歳となっており、また、60歳以降の職員は定年後再雇用職制への移行も可能です。

### ● キャリア研修

仕事に対する価値観や自らの「強み」「やりがい」を自己認識し、今後のキャリアビジョンや人生における役割を考えることで、永きにわたる活躍を推進することを目的に、研修を実施しています。

#### キャリア研修



キャリア羅針盤等コンテンツによるキャリア自律のフォロー

研修課・現地要請による各種キャリア研修(部門・支社等)

## キャリア支援

国家資格を有する社内のキャリアコンサルタントによる「キャリア相談窓口」の設置等を通じ、職員のキャリアビジョンの構築に対する支援を行っています。また、主体的なキャリア形成に向けたセミナーや動画の提供を行っています。

### ● キャリア月間

キャリア意識の浸透・定着を図ることを目的に、毎年9-10月をキャリア月間とし、自身のキャリアについて考える機会を設けています。今後の人生戦略やキャリアを意識するための視点・スキルを身に付ける目的の各種コンテンツを提供しています。

#### ① キャリアを考える

キャリアは会社から与えられるものではなく、自分で創り上げていくもの(キャリア自律)。ライフ・ワーク・マネーの3領域でキャリアを考えるコンテンツを提供します。

#### ② 自分(自己)を理解する

日常意識しづらい内的キャリア(価値観・やりがい・生きがい等)を明確にすることで自己理解を促進し、外的キャリア(役職・地位・給与等)との統合支援を行います。

#### ③ 会社(環境)を理解する

環境との相互作用でキャリアは構築されます。会社組織(職場職務紹介)や介護、育児などの制度、確定拠出年金の仕組みなどを知るための情報提供を行います。

### ● キャリア相談

キャリア研修後のフォロー面談の他、職員本人の申出による、キャリアの方向性や両立等に関する個別相談を随時受け付けています。

### ● 能力開発プログラム「ニッセイアフタースクールオンライン」(NASO)

働き方の改革により捻出した時間を、自己成長に生かすための支援として展開しています。「資格試験対策講座」や「ビジネススキル講座」といった様々な講座を提供しています。どこからでも、自身のPCやスマホ等から即座に自己研鑽に取り組むことが可能です。

# 異文化への理解促進

## グローバルな人材交流・異なる文化/価値観の理解促進

欧・米・豪・アジア計10カ国に16現地法人・3事務所を配し、保険事業、資産運用事業、調査業務の分野で海外展開しており、異なる文化や価値観を受容する風土醸成に取り組んでいます。

### ● グローバル・エグゼクティブ・フォーラム

当社経営理念やグループ会社共通価値観の共有・浸透、各現地法人の経営戦略・課題等についての協議、グローバルなプラクティス・最新知見の共有を目的に、海外現地法人トップを招いたフォーラムを毎年開催しています。



### ● ベスト・プラクティス・シェアリング・フォーラム

海外事業の発展に向けて、当社や海外現地法人での好取組事例を共有し、収益力の向上へつなげていくほか、ニッセイグループとしての一体感の醸成を目的に、海外現地法人の代表者を招いたフォーラムを毎年開催しています。

### ● 海外グループ会社との交流

営業成績優秀者等の招待式典への招待、海外現地法人を含めたグループ向け海外ガバナンス高度化研修の実施等、経営層から実務層まで様々なレベルにて人材交流、意見交換、知見共有を行っています。

### ● 若手層向け海外派遣プログラム

異文化理解、視野拡大を目的として、若手職員を対象に、海外現地法人への短期派遣を実施しています。



### ● 管理職層向け海外派遣プログラム

グローバルな視野を持った経営管理候補層の育成を目的として、管理職を対象に、国内での語学研鑽機会の提供や、海外現地法人等への派遣を実施しています。

# ライフイベントとの両立支援制度

## ■ 出産・育児をサポート

産前産後休暇	産前6週間、産後8週間取得することのできる特別休暇です
育児休業	安心して育児に専念し、スムーズな職場復帰をするために、育児休業を取得することができます(子どもの誕生日に応じて年齢が2歳～2歳半となるまで取得可能)
ファミリーケア職員制度(育児)	所定の勤務時間を短縮しながら、始業終業時刻を柔軟に設定することができます(小学校就学後最初の8月末日まで)
育児短時間フレックスタイム制	子どもの成長、周囲のサポート体制や子どもの小学校就学といった環境変化にあわせて、所定の勤務時間を短縮しながら、始業終業時刻を柔軟に設定することができます(小学校就学後最初の8月末日まで)
看護休暇	子どもの看護が必要なとき、年10日の休暇を取得することができます
保育所利用補助制度	保育所等を利用しながら、継続的に勤務し育児を行う職員は、保育所利用時の経費の一部を補助として受けることができます
保育所紹介制度	ニチ学館が運営する提携保育園を優先的に紹介することができます

## ■ 介護をサポート

介護休業	要介護状態にある家族の介護のために、対象家族1名につき、通算365日を限度に3回まで、介護休業を取得することができます
ファミリーケア職員制度(介護)	要介護状態にある家族の介護のために、所定の勤務時間を短縮しながら、始業終業時刻を柔軟に設定することができます
介護短時間フレックスタイム制	要介護状態にある家族の介護のために、対象家族1名につき、通算1096日を限度に3回まで、所定の勤務時間を短縮しながら、始業終業時刻を柔軟に設定することができます
介護休暇	要介護状態にある家族の介護のために、年20日の休暇を取得することができます

※各種支援制度は2023年4月時点の規程等にもとづく  
 ※職種により取扱が異なる場合あり

## ■ その他

ライフサポート休暇	各自のライフスタイルに合わせ、ボランティア参加等の際にも取得することができる特別休暇です(年間3日)
勤務地変更の特別取扱	配偶者の転勤・介護などに伴い、勤務地限定職員の継続勤務が困難となる場合、一定の要件を満たせば勤務地を変更することができます
治療・介護サポート積立休暇	病気治療、不妊治療や介護のために取得できる積立休暇です(最大60日)
日数限定勤務制	家族の介護等のために勤務日数の一部免除を希望し、一定の要件を満たした場合、勤務日数を1週間に3日または4日にすることができます。

## 主なライフイベントとの両立支援制度の取得状況(2022年度)

(名)

	内勤職員	営業職員	合計
産前産後休暇	445	1,967	2,412
育児休業	758	1,919	2,677
看護休暇	38	210	248
育児短時間フレックスタイム制	854	99	953
介護休業	15	174	189
介護休暇	41	101	142
介護短時間フレックスタイム制	4	3	7

今日と未来を、つなぐ。  日本生命

見やすいユニバーサルデザイン  
フォントを採用しています。

UD FONT

2023年9月 改訂 2023-2064G(人材開発部 輝き推進室)

日本生命保険相互会社

人材開発部 輝き推進室

〒100-8288 東京都千代田区丸の内1-6-6