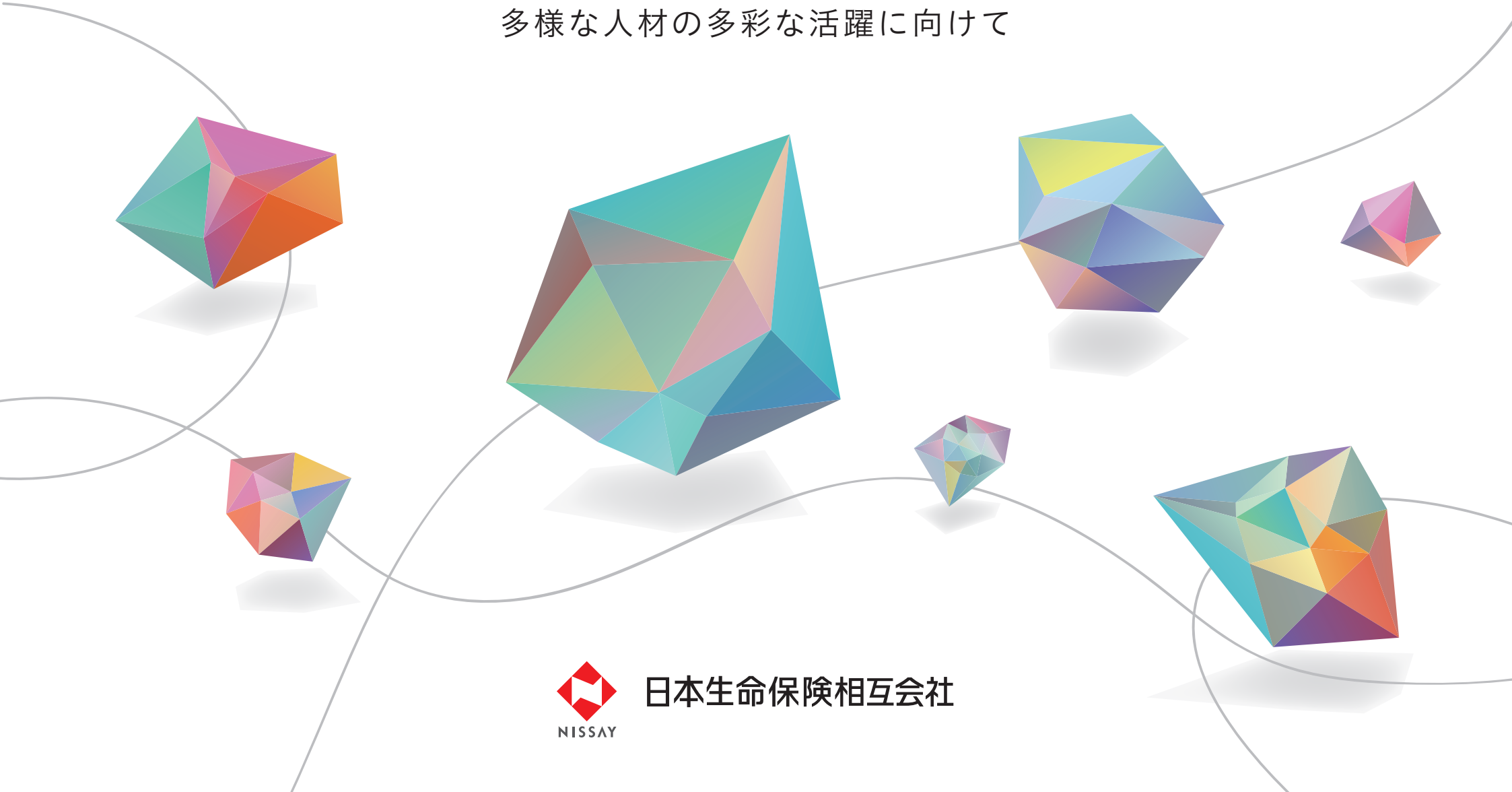
Diversity Equity & Inclusion

多様な人材の多彩な活躍に向けて



NISSAY 日本生命保険相互会社

TOP MESSAGE

DE&I推進により職員一人ひとりの活躍を後押しし、よりお客様や地域、社会に役立つ会社へ

代表取締役社長
社長執行役員　朝日（あさひ）　智司（さとし）



人口減少、高齢化、デジタル化の猛烈な進行といった環境の変化、そして多様化するお客様ニーズに対応するため、当社は「期待をこえる安心を、より多くのお客様へ」をテーマに、長期的に目指す企業像を「安心の多面体」とし、目指す社会として「誰もが、ずっと、安心して暮らせる社会」を掲げております。

その実現に向けては、多様な人材の多彩な活躍が不可欠であり、当社では職員一人ひとりの主体的な挑戦・成長を後押しする取り組みを「人財価値向上“アクション”プロジェクト」として、様々な施策を進めております。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」「公平・公正性の確保」「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ＤＥ＆Ｉ（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）取り組みを進めております。

ＤＥ＆Ｉとは、違いを前向きにとらえ、違う感性や考え方の人同士が協力することで、より良いものが生まれると信じることです。他人を尊重し、互いに協力して、支え、高めあう、そういう感性を持った“人財“は、マーケットやお客様の声から重要な気づきを見つけることができ、当社が目指す「安心の多面体」としての企業グループ実現に向けた大きな推進力となります。女性の活躍にとどまらず、育児・病気治療・不妊治療・介護といった両立層、ＬＧＢＴＱ＋当事者、障がいのある人、グローバル人材、ベテラン層等の多様な人材がＤＥ＆Ｉの更なる促進を通じ、一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できる職場づくりに取り組んでまいります。

「まっすぐ、お客様へ。もっと、地域、社会のために。」
ＤＥ＆Ｉ推進を通じ、職員一人ひとりが充実感や幸せを感じながら、日々の仕事に“まっすぐ”正面から向き合い、キャリア全体を通じてその意欲・能力を最大限発揮することで、日本生命グループ一丸となり、人と地域社会と地球環境に“もっと”貢献していきたいと考えます。
社会と人々の幸せを実現するために、引き続き生命保険会社としての社会的使命を全うしてまいります。

2026年9月



人的資本

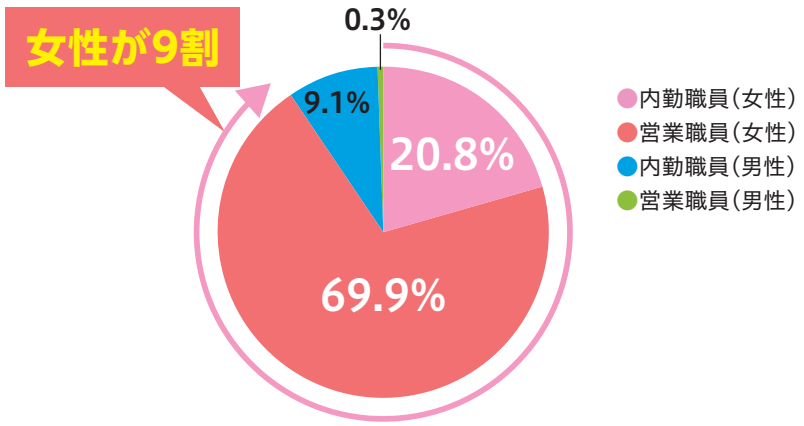
現在の従業員数（職制別内訳）

	男性	女性	合計
内勤職員	6,189名	14,141名	20,330名
営業職員	173名	47,582名	47,755名
合計	6,362名	61,723名	68,085名

※2026年3月31日時点

用語注釈
内勤職員とは主に企画・開発・事務領域等を担う職員を指します。
営業職員とは個人向け保険営業・販売等に従事する職員を指します。

従業員の構成比



活躍する人材の拡がり・多様化

各両立層の拡がり

男女ともに長く働く世相を反映し、当社でも徐々に育児・介護・病気との両立層も増えてきています。

多様な人材の在籍

当社には障がい者（雇用率2.77%※）、外国籍の方、LGBTQ+当事者等、多様な人材が在籍しています。また、急速な少子高齢化や人材流動化の進展に伴い、経験者採用、シニア層も増加傾向にあります。

※2025年6月時点

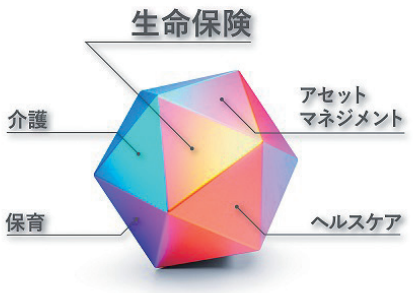
活躍エリアや領域の拡がり・深化

拠点等（グローバル展開）

47都道府県に展開する支社・営業部を地域人材が支えており、海外拠点の進出も行う等、グローバル展開も活発化しています。

拡大する事業領域

従来の生命保険事業に加え、アセットマネジメント・ヘルスケア・介護・保育領域、様々な分野へ事業領域を拡大し、グループ会社との人材交流も活性化しています。



DE&I推進の取り組み

当社では**「ダイバーシティ推進方針」**のもと、経営戦略として、**DE&Iを推進**しています。**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**を目指し、取り組み領域を拡大しています。

ダイバーシティ推進方針

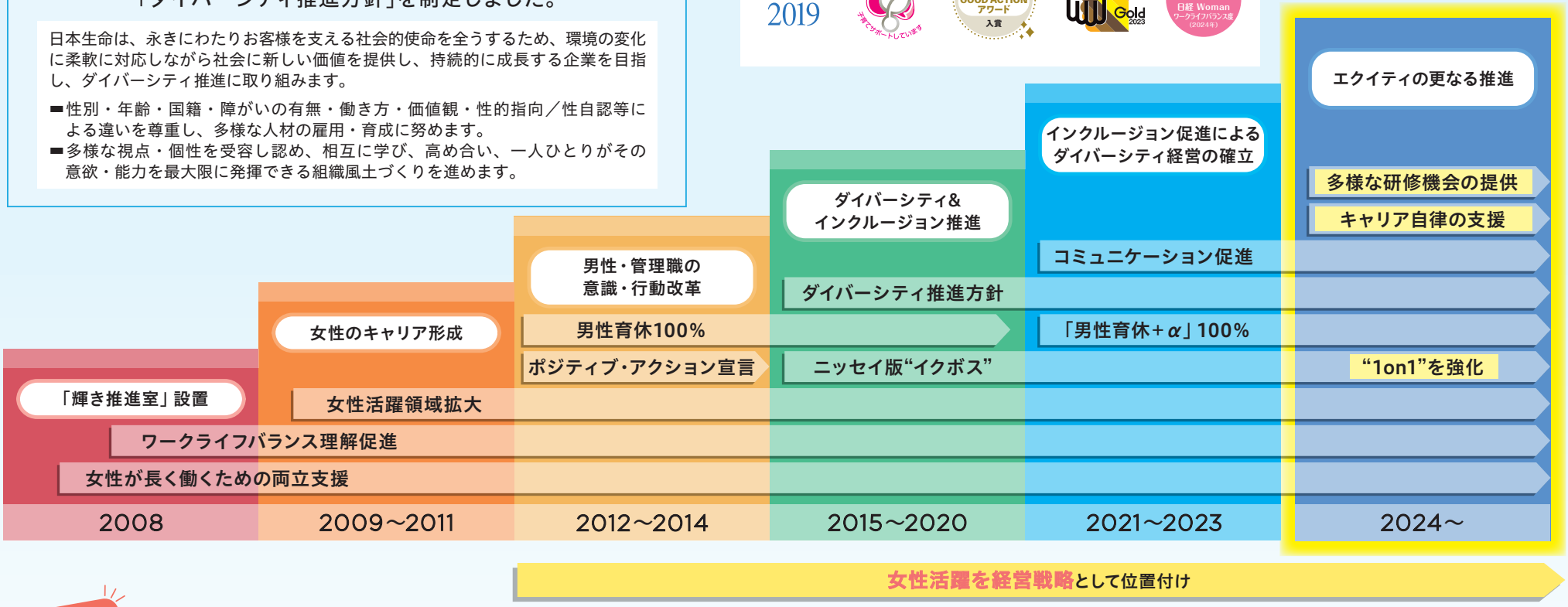
2017年に、人材活躍の普遍的な方針として、
「ダイバーシティ推進方針」を制定しました。

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みます。

- 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。

当社に対する認証・表彰等

女性が輝く先進企業2019
プラチナくるみん
リクナビNEXT主催 第8回 GOOD ACTION アワード 入賞
work with Pride Gold 2023
第1位 日経Woman ワークライフバランス度(2024年)



TOPICS

「かけはしプロジェクト」の展開

KAKEHASHI PROJECT かけはし

職員各層の主体的な挑戦・成長を後押しするべく、「かけはしプロジェクト」を展開しています。「職員一人ひとりが、地域や社会、お客様との“かけはし”として活躍してほしい」という思いを込め、採用やキャリア形成、人事制度・運用を一体的に見直し、職員の行動変革につながる様々な機会提供を進めています。

具体例

- **職種体系の見直し**
  …誰もが意欲・能力に応じて活躍できる体系整備
- **ジョブポスティング**
  …部門やポスト、多様な地域での職務への自主的なチャレンジの後押し
- **かけはしMT(→P4)**

CONTENTS（各領域の詳細はこちら）

職場風土の醸成、エンゲージメント向上 … P04～05
女性の活躍推進 …… P06～07
仕事との両立サポート …… P08～11
多様な人材への活躍推進 …… P12～15

職場風土の醸成、エンゲージメント向上



“違いを認め、高めあう”組織作りを目指し、コミュニケーション促進の取り組み等を行い、全社的なエンゲージメント向上に努めています。具体的には「人財価値向上“アクション”プロジェクト」にて職員一人ひとりの意識・行動の改革を促しつつ、更なる意識醸成や理念浸透に向けて、「コミュニケーション4」や「かけはしMT」といった各取り組みや、社内報の作成・配布、管理職向け意識醸成取り組み「イクボスカレッジ」等も行っています。

コミュニケーションの促進

職員間のコミュニケーション促進「コミュニケーション4」

2021年度より、職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。

- ☑ 各所属ごとに役職混合で年4回以上・30分の意見交換を実施
- ☑ 開催結果を所属内で共有
- ☑ 運営形式を「少人数（4人単位）」に設定

リクナビNEXT主催 第8回 GOOD ACTION アワード 入賞

職員と経営層とのコミュニケーションの機会を創出

経営層との対話を通じて従業員の「エンゲージメント向上」と「理念浸透」を図ることを目的に、2014年度から実施しています。



かけはしMT

- 社長×職員の意見交換
- 月1回程度開催

部門版かけはしMT

- 部門担当役員×職員の意見交換
- 全部門合計で年間150回以上開催

参加者の声

◆各部門に対する社長の考えや思い等、直接お聞きすることができ、有意義な時間でした。（かけはしMTより）

◆役員の考えに触れられる非常に勉強になる会でした。また、他部のメンバーも前向きな発言が多く、モチベーション向上になりました。（部門版かけはしMTより）

社内報「輝き」の作成・配布

定期的（3か月に1回）に全職員に向けて社内報を発行し、経営理念の浸透、職員のエンゲージメント向上および相互理解の促進を目的に、経営層からのメッセージや地域振興などの旬なテーマを発信しています。冊子・デジタルのハイブリッド方式で提供し、情報共有や一体感の醸成に取り組んでいます。

TOPICS

当社が1902年に創刊した**「社報」**は、**日本初の社内報**と位置付けられており、今日まで形を変えて継続しています。



1902年～ 1915年～ 1949年～ 1952年～ 1963年～



2005～「輝き」

読者の声

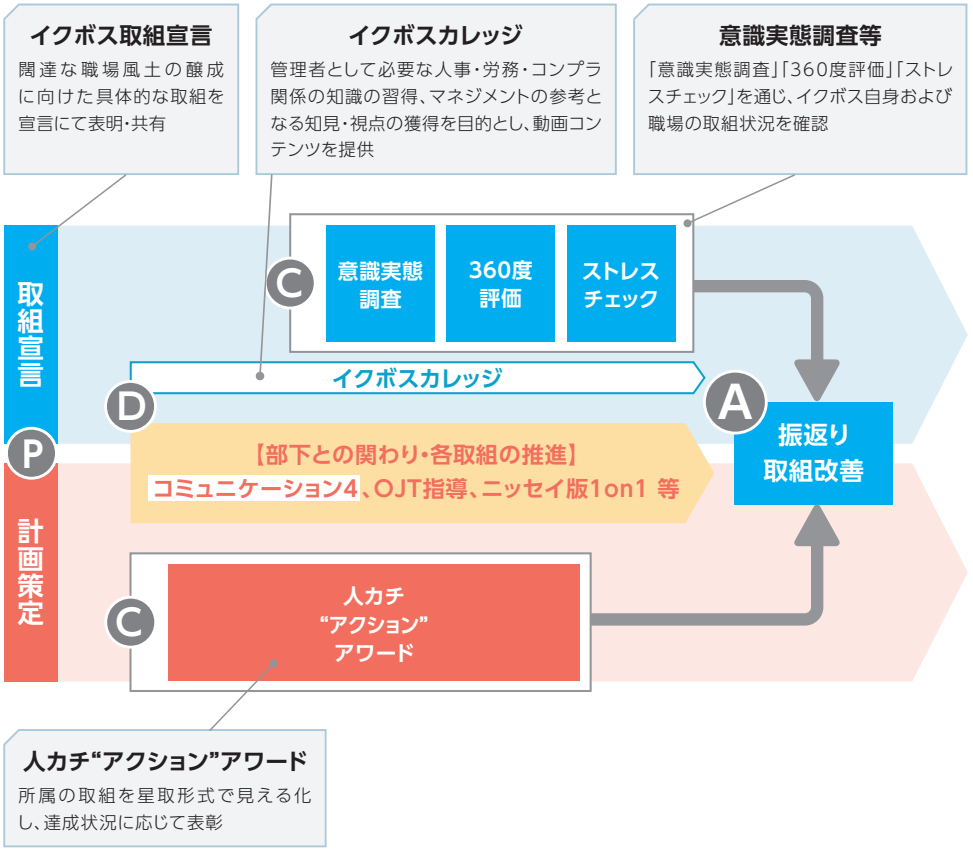
◆朝日社長の「振り返るに値する過去をどんどん作っていこう」という言葉が印象に残りました。振り返った時に、胸を張れるような仕事をしていきたいと思いました。
（社長インタビュー記事より）

◆日本生命の地域貢献について、地域の課題ごとに支社がしっかりヒアリングをして課題解決しており、言動と行動がかみ合っている点で素晴らしいと感じました。
（地域紹介ページより）

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。



※PDCAサイクル:施策を計画(Plan)・実行(Do)し、その結果を確認(Check)したうえで改善(Act)を行うサイクル。
イクボス・所属員の声や実施状況を定期的に振り返りながら、働きやすい職場づくりにつなげています。

イクボスカレッジ

働き方・人材の多様化に対し、イクボス層=管理職に必要なマネジメント力、知識・スキルを身に付ける目的で動画コンテンツの提供をしています。自身のPCやスマホ等から即座に以下のような自己研鑽に取り組むことができます。

カテゴリ	コンテンツ(例)
管理者必須視聴コンテンツ	• 労務・人事管理　• 安全衛生・健康管理 • 同和人権　• リスク管理・コンプライアンス • 情報資産保護・システム関連
マネジメント系	• マネジメント・部下育成関連

ニッセイ版1on1

2024年度より管理者育成取組の一つとして全社的に開始しています。
社内への浸透・定着に向けて、1on1に関するスキルや実施モデルの教材(ガイド・動画等)を提供しています。





女性の活躍推進



女性のキャリア形成支援

女性職員の更なる活躍およびキャリア形成のため、女性活躍推進法に基づき行動計画を策定の上、達成のための取り組みとして「次世代女性リーダー育成プログラム」を実行し、各職員の意識醸成・キャリア支援に努めています。各取り組みの結果、「行動計画」目標①である女性取締役比率、女性部長相当職比率、女性管理職比率は着実に進展しています。

目標 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（2024年4月～2027年3月）

目標❶ **女性取締役の比率を2030年までに30%以上**とし、**女性部長相当職比率を2027年度始までに10%程度**とし、**女性管理職の比率を2030年までに30%以上とする**ことを目指す。

目標❷ 多様な人材の多彩な活躍を支える両立支援として、**男性の育児休業取得率100%をベースに継続的な育児参画を推進する**とともに、各種休暇取得、キャリア自律、お互いを認め合う職場風土づくりを促進する。

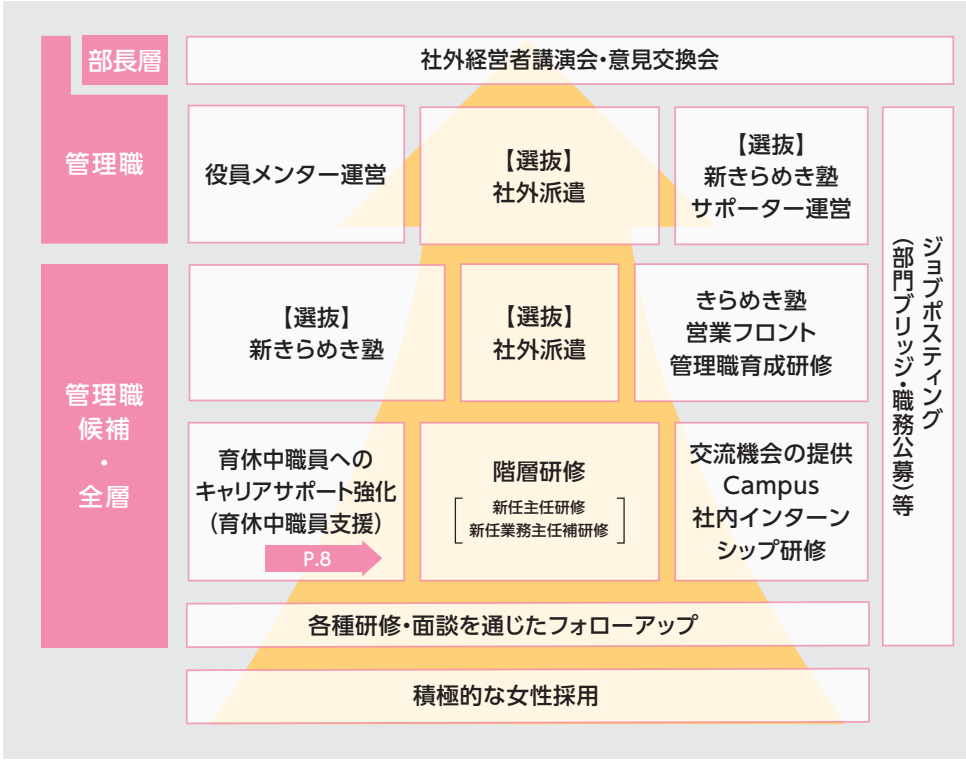
目標❸ 目標1・2の達成に向けて、公平な研修機会の提供を目指し、**男女ともに毎年50%以上の従業員が研修に参加できる職場環境づくり**を目指す。
※対象は全内勤職員（管理職除き）

現状 女性取締役・部長相当職・管理職比率の推移

項目	2020年度始	2024年度始	2026年度	目標
女性取締役比率	―――	12.5%	20.0%	30%（2030年）
女性部長相当職比率	約6%	9.5%	10.6%	10%（2027年度始）
女性管理職比率	約21%	約25.7%	28.4%	30%（2030年）

※:出向者含

取り組み全体像（次世代女性リーダー育成プログラム）



上記を支えるため、働く環境を整備・キャリア醸成の後押し
（両立支援制度・各種情報発信）

各取り組みTOPICS

社外経営者講演会・意見交換会

女性の更なる経営参画に向けて、女性部課長層を対象とし年1回開催しています。社外経営者による講演、女性部課長層間の交流・座談会等を通じて、女性の活躍推進と経営への参画意識の醸成を図っています。



役員メンター運営

女性管理職各層向けにメンター運営を実施し、登用後の更なる上位職登用に向けた意欲向上や視野拡大を図っています。

■対象層
- 管理職登用2年目
- 管理職登用3年目
- 選抜層:管理職登用5年目以上



きらめき塾〈営業フロント管理職育成研修〉

管理職候補を対象とした研修を実施しています。研修では、

■社外講師による講演
■先輩女性管理職による体験談
■管理職登用後の制度説明
■参加者同士の分科会

等を通じ、管理職登用に向けた動機付け・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。



新きらめき塾　対象:総合基幹職（非転居型）

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、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により、管理職登用に向けた役割認識と能力伸長やネットワーク構築を企図しています。



Campus　対象:総合基幹職（非転居型）

希望者全員が参加可能な交流会（ネットワーク構築）・先輩談（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。**意欲・能力に応じた活躍を後押しするための機会を幅広く提供することで、**モチベーションを向上しキャリア自律を促すことを企図しています。

2025年度からは総合基幹職として意欲・能力に応じて活躍の幅を広げ、ステップアップを目指せるコンテンツも新設しており、より主体的なキャリア形成を目指しています。

交流会の様子（対面・オンライン）



参加者の声

◆他の参加者が意識高く職務に従事していることが分かり、**自分にも出来ることがあるかもしれないと背中を押された。**

◆様々な所属で活躍されている先輩職員の生の声を聞くことで、今後の**自身のキャリアビジョンの選択肢が増え、モチベーションアップに繋がった。**

（非常に）
有意義だった
99%

＊2025年度のアンケートより
（参加者約2,800名）

総合基幹職（非転居型）社内インターンシップ研修

他所属業務経験を通じた主体的なキャリアビジョン構築、視野の拡大・視点の高度化、顧客志向の醸成を目的として、フロントコース・ミドルバックコースでの研修を開催しています。2025年度は77所属（フロント:26所属　ミドルバック:51所属）で開催しました。

仕事との両立サポート



様々な背景や価値観を持った職員がそれぞれ働きやすい環境が整えられるよう、女性活躍推進法に基づく行動計画（P6左上図目標②）のもと、「育児との両立」「病気との両立」「介護との両立」等、各種両立支援への取り組みを行い、本人だけではなく、周囲の意識醸成や理解促進を行っています。

＊プラチナくるみん認定：優良な「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が特例認証

育児との両立

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。女性本人を対象とした取り組みにとどまらず、男性や管理職を含めた、全職員の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%取り組みを継続、2021年度より取り組みを深化させた「男性育休+α」運営を開始しました。また、子育てサポート企業として「プラチナくるみん認定*」を取得しています。

育児と両立する職員および、管理者への情報提供

	産休前	産・育休中	復職後
本人	働き方ガイダンス	両立支援メール	両立に向けた面談
		復職準備セミナー	仕事と育児の両立座談会
	仕事と育児の両立支援ハンドブック/キャリア相談窓口		
管理職		両立に向けた面談	
	面談時のポイントをまとめたロープレ動画		
	＜管理職向け＞仕事と育児の両立支援ハンドブック		

各種提供ツール（イメージ）

ハンドブック

これから仕事と育児を両立していく職員が安心して職場に復帰するための制度内容や活用事例の情報を分かりやすくマニュアル化しています。



復職準備／両立セミナー

【産休前】【産・育休中】【復職後】の各フェーズに応じて必要な知識を提供しています。

※自身のPCやスマホからいつでも視聴可能



男性育休+α100%運営 男性育休+

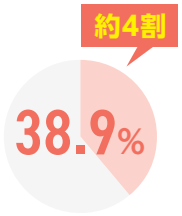
「育休取得100%を実現することが、風土を変える」という理念のもと、男性が取得しやすい1週間を推奨し、100%取得を徹底しています。

【具体取り組み】男性育休+α（❶or❷or❸）100%		趣旨・目的
❶	出生時育児休業7日以上	新しい環境への準備や環境変化（産後うつ等）への対応
❷	取得日数 連続10日以上	継続的な育児参画や育児参画推進による両立層の働き方の理解促進
❸	育児休業7日以上かつ育児参画デー設定・実施 ※週1回16時早帰り（又は在宅勤務）をする曜日設定、育児休業取得期限までに継続3か月実施	

TOPICS



- 男性育休取得100% 13年連続達成
- 男性育休者数
  約2,570名（全体の40.3%に相当）
  うち管理職における取得経験者
  1,180名（全体の38.9%に相当）



管理職における取得経験者

その他、子育てに関する両立支援の取り組み

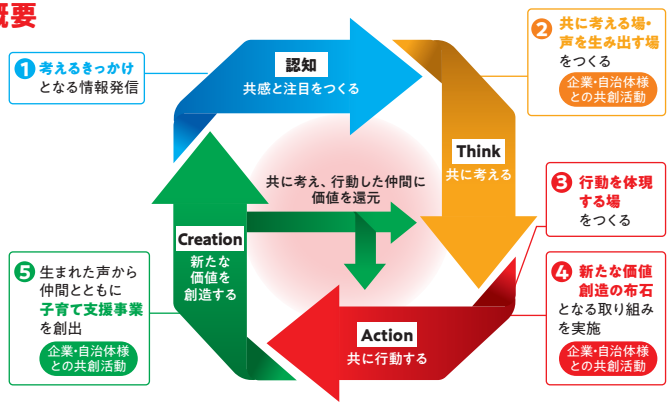
NISSAYペンギンプロジェクトの推進



子育ての壁や不安を当事者だけが抱えるのではなく、“みんなで子どもを育てる社会”を実現したいと考え、社内外の風土醸成と社会全体で支える仕組みづくりに取り組んでいます。自治体と連携した保育士への感謝・応援メッセージ企画、ニチイキッズと共同での子育て支援イベント、「子ども名言大募集」等、様々な取り組みを展開しています。2024年6月にはニチイホールディングスのグループインにより保育事業へ本格参入し、子育て支援に向けた取り組みを一層強化しています。

ペンギンプロジェクトの概要

認知を拡大し、**共に考える（Think）**、**共に行動する（Action）**
仲間の輪を広げ、
共に考え・行動することを通じて
新たな価値を創造する（Creation）
のサイクルを回して、「みんなで子どもを育てる社会」の実現を目指します。



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。
全国約1,250園（2026年4月時点）の企業主導型保育所を職員が利用可能であり、保活※の円滑化、早期復職のサポート等に役立っています。

※仕事と子育ての両立に向けて、子どもを保育所等に預けるために保護者が行う行動

一時保育・病児保育マッチングサービス「ちょこいく」

一時保育を利用したい子育て層と、空きをもつ保育園とをマッチングするサービスである「ちょこいく」を、当社の社内起業プロジェクトを経て2024年から展開しています。個人のお客様向けのサービスに加えて、2024年10月からは**「病児保育」や「復職に向けた保活」をサポートする法人様向けのプランの提供**を開始し、企業の人的資本経営のニーズに応えながら、働く子育て層の両立支援に取り組んでいます。（Nissay MIRAIQA株式会社にて提供）

ちょこいく
Supported by 日本生命



※一般社団法人日本子育て支援協会が選定する「日本子育て支援大賞2026」を受賞

病気治療（不妊治療を含む）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配信や両立支援に役立つ情報をまとめたハンドブックの提供等を通じ、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。



TOPICS

病気治療との両立の中でも、不妊治療との両立については、2023年から傷病特別休暇の対象を不妊治療による通院に拡充しました。不妊治療を受けながらでも働きやすい職場風土づくりや職場環境の整備に向けて、一層取り組みを進めています。



輝き推進室
室長 鈴木 貴美恵

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。当取り組みに向け、制度等の基礎知識を掲載したハンドブックや、介護対象者の状況把握・家族の役割分担を事前に検討するためのノート等のツールも提供しています。また毎年、「介護に関する実態調査」として従業員のニーズ把握のためのアンケートも実施しています。

「介護に向き合う全員行動」全体像

仕事と介護との両立実現　／　両立しやすい環境整備

一人ひとりの取り組み（個人取り組み）

全層	介護への理解を深める	「仕事と介護の両立支援ハンドブック」や「DE&I研修」等を通じた知識習得、オンラインセミナーの受講 等
予備層	介護との両立に具体的に備える	「ケアマネジャーへの情報共有シート」等を活用した親等への情報確認 等
両立層	介護との両立をマネジメントする	面談シート等を活用した両立具体計画の策定・実践 等

所属取り組み

介護と両立しやすい職場環境をつくる

コミュニケーション4等を通じたお互いを認め合う職場風土づくり（相談しやすい環境づくり）

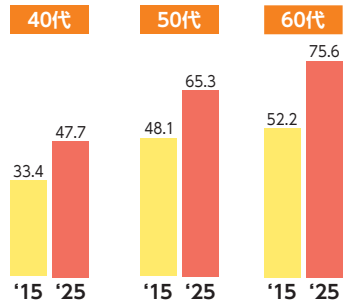
イクボス取り組み　**両立に向け取り組む部下層をサポートする**　オンラインセミナー等を活用したマネジメントスキルの向上

情報提供	両立支援ハンドブック セミナー動画
相談窓口	ニッセイ健保「健康・介護チャンネル」 ニチイ介護相談窓口 両立相談窓口
両立支援制度	介護休業・休暇等
経済支援	ニチイ学館各種 サービス優待割引

「介護に関する実態調査」等による職員の実態やニーズの把握

「介護に関する実態調査」結果（一部抜粋）

●介護について家族等と話したり状況確認をしている割合



TOPICS

ニチイホールディングス グループインによる介護・保育事業領域の拡大

2024年6月に、介護・医療関連・保育事業を中心に展開するニチイグループは日本生命グループの一員となりました。
1968年の創業以来、ニチイグループは介護事業・医療関連事業・保育事業を中心に、社会生活になくてはならないサービスの展開を通じて、社会課題の解決に努めてまいりました。これからも、人を想うやさしさで社会を支える事業を展開し、約50年かけて築き上げてきた事業規模・サービスノウハウ、そして「人」の力で、**ニッセイグループとして、「安心の多面体の提供」、人々と社会に貢献する企業**を目指してまいります。

ニチイ
日本生命グループ





各種両立支援制度

当社では、職員がライフイベントの変化に対応し、安心してキャリアを継続できるよう、各種両立支援制度を整えております。また、2025年10月より「養育両立支援休暇」を新設、2026年4月より「育児短時間フレックスタイム制」「ファミリーケア職員制度（育児）」の適用期限が「養育する子が小学校を卒業する迄」に延長する等、社会環境や職員のニーズの変化に合わせて、柔軟に制度の見直し・拡充を行っています。



※各種支援制度は2026年4月時点の規定等に基づく。

■ 出産・育児

産前産後休暇	全期間有給扱
育児休業	誕生日に応じて2才～2才半までの間取得可能 休業開始後7日目迄について有給扱
看護等休暇	小学校3年生迄の子の看護等のために、年間10日の特別休暇を取得可能
養育両立支援休暇	小学校入学迄の子の養育に資する場合、年間10日の特別休暇を取得可能
育児短時間 フレックスタイム制	養育する子が小学校を卒業する迄、申請により、所定の労働時間を短縮しながら、始終業時刻を柔軟に設定可能
ファミリーケア職員制度 （育児）	養育する子が小学校を卒業する迄、申請により、所定の労働時間を半減させながら、始終業時刻を柔軟に設定可能
保育所利用補助制度	満3才到達後の3月末を迎える迄の子を養育し、保育所を利用しながら勤務する職員を対象に、利用費の一部を補助

■ 介護

介護休業	対象家族1名につき3回、365日迄取得可能
介護休暇	家族の介護のために年20日の特別休暇を取得可能
介護短時間 フレックスタイム制	対象家族1名につき3回、通算1096日迄、申請により、所定の労働時間を短縮しながら、始終業時刻を柔軟に設定可能
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を希望する者は、申請により、所定の労働時間を半減させながら、始終業時刻を柔軟に設定可能

■ 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（年間3日）
治療・介護サポート積立休暇 （＝傷病特別休暇）	病気治療、不妊治療や介護時に取得できる積立休暇（最大60日）
日数限定勤務制 （＝週休3日・4日制）	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日にする取扱い
勤務地変更の特別取扱	配偶者の転勤・介護等に伴い、勤務地限定の職員が継続勤務困難となり、一定の要件を満たした場合、勤務地を変更する取扱い

プレコンセプションケア

こども家庭庁が、2025年に「プレコンセプションケア推進5か年計画（最終報告）」を公表し、性や健康に関する正しい知識の普及・情報提供や、支援の充実に向けた具体的な計画が示される中、当社でも従業員一人ひとりが自分らしいライフプランを実現できるよう、本人への情報提供と周囲の理解促進の両面から取り組みを進めています。

多様な人材への活躍推進



職員の更なる「多様性への理解」促進に向け、2024年度よりDE&I領域の年間研修となる「DE&Iチャンネル」を配信しています。
また「LGBTQ+」「障がいのある人の活躍」「異文化理解・グローバル人材の育成」等についても、様々な取り組みや発信を行っています。

動画配信による社内DE&Iの浸透

2024年度よりDE&I領域の各領域において、社内オンライン学習インフラに通年で動画を配信し、社内のDE&Iの浸透を継続的かつ網羅的に図っています。
「LGBTQ+」、「障がい理解」、「両立」等について、当事者のインタビュー等を交えながら12本の動画を配信しています。

番組コンテンツ例（26年6月時点）	
障がい理解（手話・NNC）	病気治療
グローバル	介護
DE&Iの取り組み全般の紹介	LGBTQ+
不妊治療	男性育休・育児

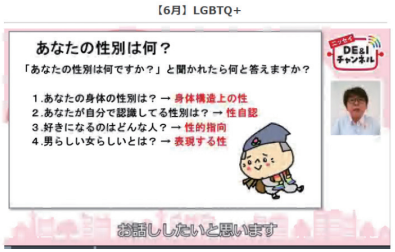


LGBTQ+への理解促進

啓発取り組み・社内制度

■LGBTQ+/SOGIEについて差別しないことを従業員に求める方針とし、正しい知識を提供し理解浸透を進めるため、以下の取り組みを行っています。
- テキストの配布やWeb研修の実施
- 視聴者がLGBTQ+をより自分事としてとらえることを企図した、社内の当事者による番組配信（DEIチャンネルにて）
- 当事者や有識者によるセミナー／トークセッションの開催

■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の輪を広げる

■LGBTQ+当事者が安心して力を発揮できる環境づくりに向け、以下の取り組みを行っています。
- 「NISSAY LGBTQ+ALLYシール」配布によるALLY見える化
- 「LGBTQ+フレンドリーウィーク」（12月）設定
- メールマガジン、社内イントラ等で定期的に社内での取り組みや社外イベントへの参加を配信
- 職員の家族含む有志にてTokyo Prideパレードへ参加



視聴者の声

「見えていないだけで、いないわけではない」という言葉にはっとしました。これまでの発言を省み、意識を変えていかなければならないと感じました。

―『多様性を理解しよう! 社内当事者と学ぶLGBTQ+の世界』（2025年6月配信）より～

TOPICS

PRIDE指標「GOLD」獲得

社内外に対するLGBTQ+への取り組みが評価され、「PRIDE指標」では「GOLD」を2017年以降9年連続で獲得しています。

障がいのある人の活躍

障がい者雇用は企業の果たすべき社会的責任であることに加え、多様性のある組織づくりの観点からも積極的に推進しております。当社は障がい者雇用の推進に向けた制度の整備や運営、その他障がいへの理解を深めるため様々な取り組みを行い、多様性を受容する組織風土づくりに取り組んでいます。

「サポートパートナー」の雇用

更なる障がい者雇用の推進に向け「サポートパートナー」職種を設け、全国で1,000名を超える職員が活躍しています。(2026年7月時点)

特例子会社 株式会社ニッセイ・ニュークリエーション

1993年に保険業界で初めての特例子会社となるニッセイ・ニュークリエーションを設立し、グループとしても障がい者雇用の推進に取り組んでいます。職場見学や実習の受け入れ、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

障がい理解に関するコンテンツの提供

障がい理解促進に向けて各種セミナーや手話講座等の動画コンテンツを社内向けに発信しています。

組織の風土づくり

パラスポーツの観戦やボランティアへの参加を推奨し、車いすバスケットボール大会に協賛する等、パラスポーツを積極的に応援しています。また売店を当社内に設置し、ニッセイ・ニュークリエーションによる運営を行う等、意識醸成の機会提供にも取り組んでいます。



異文化理解

当社は北米・アジア・オセアニアで、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。

海外グループ会社との交流

営業成績優秀者等の式典への招待、海外現地法人等のリーダー層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。



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り組み事例を共有し、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。

グローバル人材の育成に向けた取り組み

国内研鑽プログラム

国内オンライン英会話プログラムの提供や、グローバル関連セミナーの提供(オンラインでの動画配信、英語講演の実施)をしています。

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、海外現地法人・事務所への2週間程度のインターンを実施しています。

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。

海外大学院への留学派遣

各海外大学院への派遣をオープンエントリー方式(書類選考・面談)にて受け付け、派遣を実施しています。



ベテラン層の活躍推進

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。

■総合基幹職等については、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歳に延長する等、ベテラン層の活躍を後押しする様々な取り組みを推進しており、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。

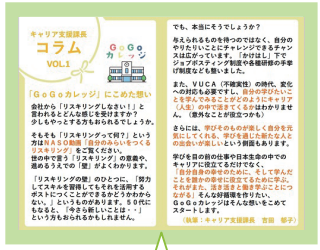
■営業職員の定年年齢は65歳となっており、60歳以降の職員は本人の希望に応じて定年後再雇用職制への移行も可能です。

GoGoカレッジ

人生100年時代のキャリアとリスキリングを考えるプラットフォームを設定し、メルマガや掲示板を通じて、キャリア自律を支える様々な情報を提供しています。

プラットフォーム(イメージ)

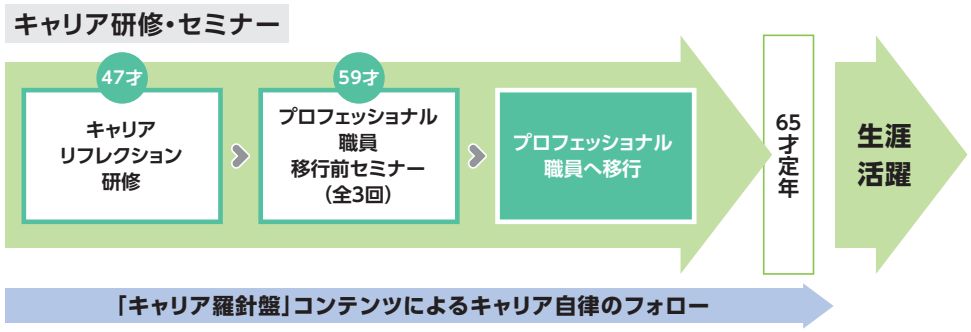




学びや越境体験を通じて輝くベテラン職員の紹介の他、ベテラン層向けのお役立ち情報を提供

キャリア研修・セミナー

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・セミナーを実施しています。



キャリア自律に向けた様々なプログラム

職員主導でのキャリア形成策を支援するため、自ら挑戦できる多様な仕組みを用意し、誰もがチャレンジできるようにしています。

ジョブポスティング

部門やポスト、多様な地域での職務に自らチャレンジ可能な制度を「ジョブポスティング」として設定し、各層の自律的なキャリア形成の後押しを進めています。

社内副業

業務の内容・進め方等が異なる領域に携わり、視野・考え方を拡げることを通じ、一人ひとりの主体的な成長につなげるべく、週半日～1日相当を現在の業務以外に従事する社内副業を実施しています。リモートでの副業従事も可能としており、勤務地に関わらず参加が可能な仕組みとなっています。

プロボノプロジェクト

社会人として培ったスキルや経験を生かし、社会課題の解決に向け取り組む団体を応援するプロジェクトチームを結成し、活動しています。社会課題に対する興味・関心を醸成する機会、新しいことにチャレンジすることで成長する機会、また、職位に関わりなく人とつながる機会となっています。

営業部インターン

本社事業の根幹である個別保険における営業職員チャネルの最前線・拠点長業務を知り、今後の『キャリア構築』や『業務遂行』に役立てることを目的として、1週間の営業部へのインターンシップを実施しています。

若手向け海外派遣プログラム

⇒P14参照

総合基幹職（非転居型）社内インターンシップ研修

⇒P7参照

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」（DX、PC、コミュニケーション等）から、各部門情報・キャリアプラン・健康管理等まで幅広い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。



タレントマネジメントシステム

職員自身がこれまで培った経験・スキルを入力し、可視化できるシステムを提供しています。入力した内容をもとに、各部門から各種情報提供や研修案内を実施しています。また、職員間でも情報の一部を閲覧できる機能を備えており、自分が希望する部門や所属で活躍されている方のキャリアを参考にすることで、キャリア自律を支援するツールのひとつとして活用されています。

職場・職務紹介

職場理解の促進と自律的なキャリア形成支援を目的として、社内イントラ上に、各所属の職務内容や求める人物像・スキル等を紹介するページを設けています。加えて、多様な人材一人ひとりが自身の志向や強みに応じた活躍ができるよう、職員一人ひとりの業務内容や働き方も紹介しており、育児・介護等と両立しながら活躍する事例も発信しています。

キャリア月間とキャリア相談

キャリア自立意識の浸透・定着をはかることを目的に、キャリア月間（①キャリアを知る②自分を理解する③環境を知る）を設けています。また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。

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
2026年9月 改訂 2026-1856G（人材開発部 輝き推進室）