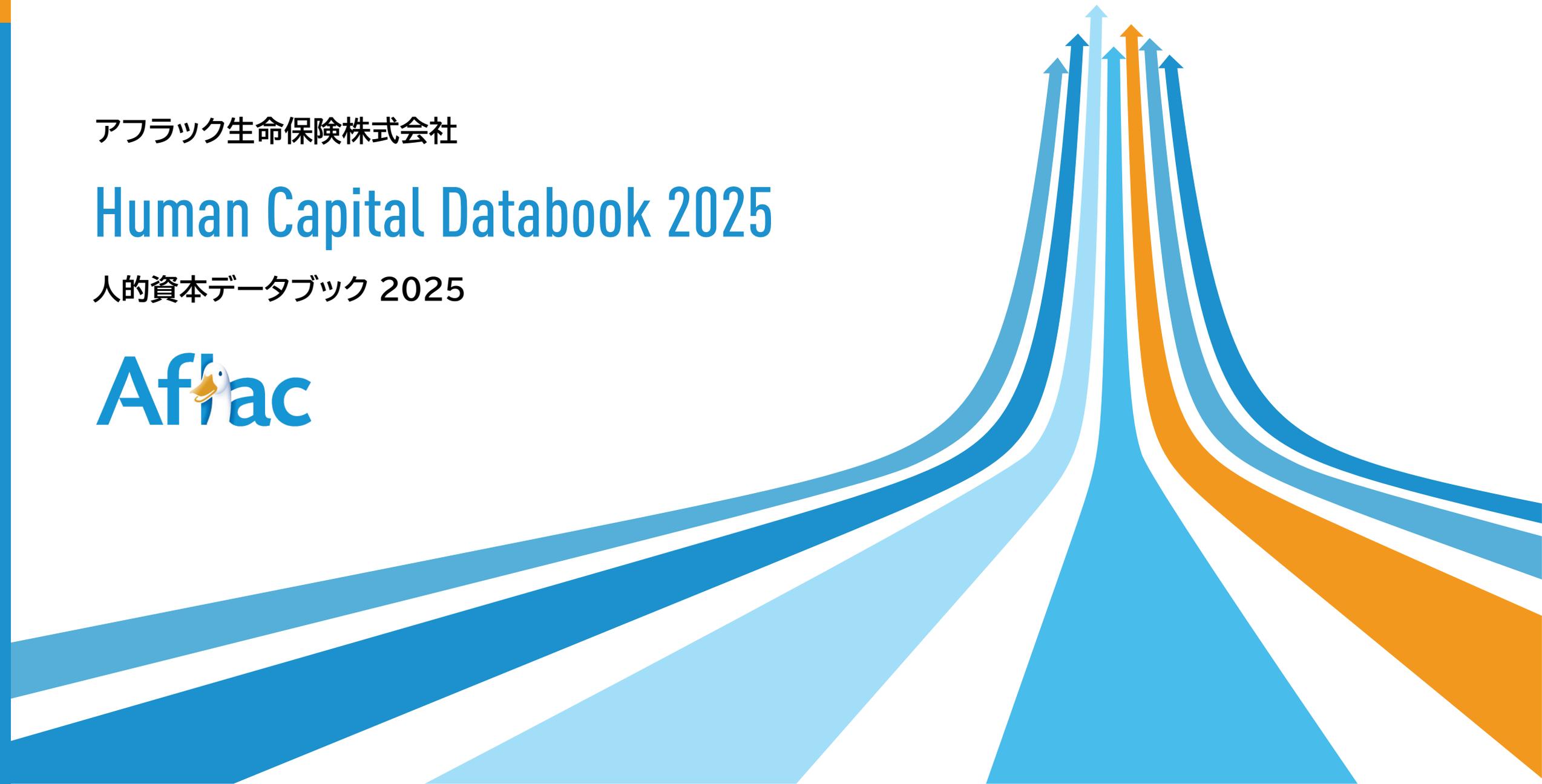


アフラック生命保険株式会社

Human Capital Databook 2025

人的資本データブック 2025

Aflac



目次

はじめに

- P2 データでみるアフラック
- P3 はじめに

役員メッセージ

- P4 役員メッセージ



人的資本戦略

- P6 人的資本戦略マップ
- P7 人財エンゲージメントの強化
- P8-9 人財マネジメント制度
- P10-17 タレントマネジメント
- P18-22 社員を活かす環境の実現
- P23-24 ダイバーシティ推進
- P25-26 実行性・実効性を確保する仕組み

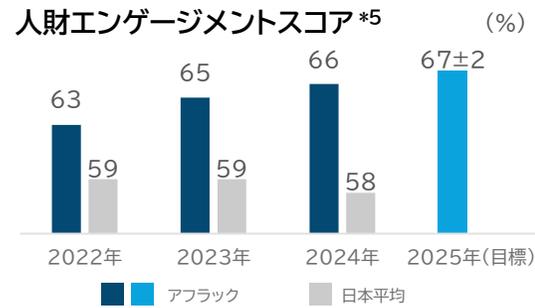
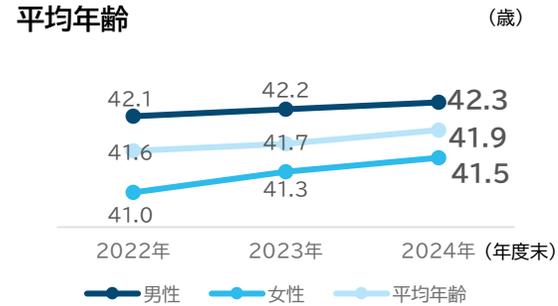
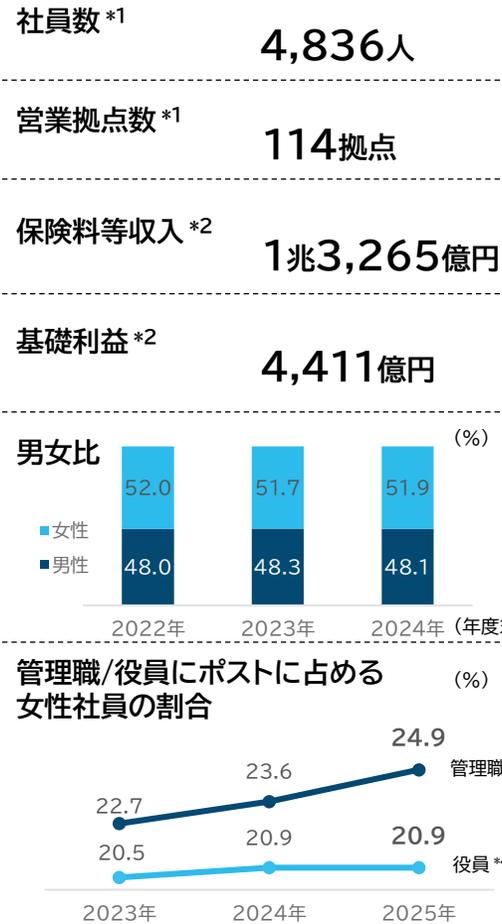
参考指標・実績

- P28-30 参考指標・実績

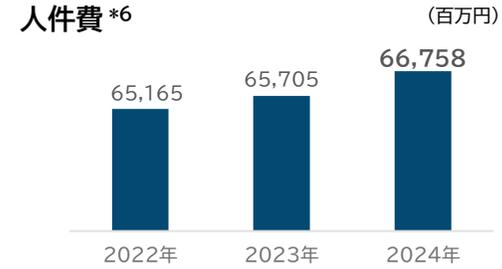
データでみるアフラック

本誌では計数(%数値を除く)については、原則として単位未満を四捨五入して表示しています。%数値については、小数点以下第二位を四捨五入して表示しています。このため、内訳として記載の数値の合算値と実際の合計値は必ずしも一致しません。

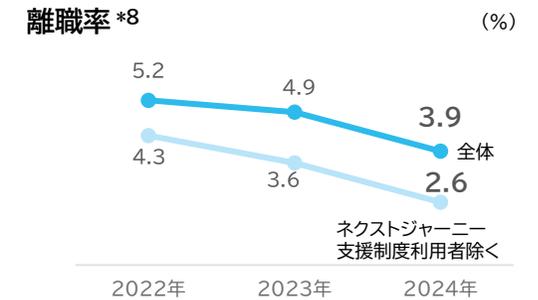
会社情報



人財に対する投資



入退社



注釈一覧

- *1 2024年3月31日時点
- *2 2024年度
- *3 各年の1月1日時点
- *4 各年の7月1日時点
- *5 「社員エンゲージメント」と「社員を活かす環境」のカテゴリーの肯定的回答率の平均値
- *6 会社が社員に対し直接支払った費用の総額(派遣社員に対して支払う費用も含む)
- *7 経常利益÷人的資本コスト(人件費のうち、派遣社員に対して支払う費用等を除く)×100
- *8 年間退職者数を1月1日時点の社員数で除して算出

はじめに

本誌は「アフラック統合報告書2025 会社概要編」の人財に関する取り組みを補完する資料です。
人財マネジメントの高度化を図ることを目的に、統合報告書で示された人的資本に関するデータを分析し、分かりやすく整理・公開しています。



ご参考: 統合報告書の参照先

データの背景にある詳しい内容の記載がある統合報告書のページ数を記載しておりますので、ご参照ください。

統合報告書の参照先

人財エンゲージメントスコア

参考: 統合報告書 P73

“データドリブンなPDCAサイクル構築による 人的資本戦略の実行にむけて”

「人的資本データブック」に関心を寄せていただき、ありがとうございます。

本データブックは、人財マネジメントの高度化を目的に2023年から発行しています。人的資本に関する定量データの分析と積極的な開示を通じて、社内外のステークホルダーへの透明性を確保し、多様なフィードバックを頂くことで実証的なPDCAサイクルを回していきたいと考えています。

当社は、創業時から「人財を大切にするコアバリュー」を受け継ぎ、人財を軸にした経営を実践してきました。このコアバリューは多くの社員に共感され、当社の人的資本戦略を策定する際の基本指針となっています。

人的資本戦略においては、職務等級制度を基軸とした人財マネジメント制度のもと、中期戦略策定・実行の柱であり、成長の源泉でもある人財が、最大限力を発揮できるよう人財マネジメント改革に取り組んできました。

今年からスタートした中期経営戦略(2025～2027年)においては、8つの成長戦略の1つとして「イノベーションを創出し経営戦略を確実に実現する人的資本戦略」を掲げています。長期経営ビジョンや中期経営戦略・経営戦術の実現を確かなものにしていくために、組織力・人財力のさらなる強化に取り組んでいます。

また、人事に関する制度や施策の実行性・実効性を確保するためには、データドリブンな視点をもつことが重要です。具体的には、人的資本データの収集・分析・可視化を通じ、課題の特定、打ち手の検討、成果検証までを定量的に行っていますが、本データブックは高度化にむけて集積した人的資本データの一部を、開示したものになります。

本データブックを通して、ぜひ当社の人的資本戦略に関する取り組みを知って頂き、フィードバックをお寄せ下さい。お寄せ頂いた多様なご意見を実証的なPDCAサイクルに活かすことで、貢献意欲・成長意欲のある人財がさらに活躍できるような環境を創り、人的資本戦略の確実な実行と当社の発展を実現していきます。



常務執行役員(人財マネジメント戦略担当)
伊藤 道博

人的資本戰略

人的資本戦略マップに基づく各種取り組みの実行

人的資本戦略マップ

参考: 統合報告書 P72

当社では、人的資本戦略の実行に際しては、各種制度や施策に一貫性があり、整合的であることが重要との考えのもと、「人的資本戦略マップ」を定め、さまざまな取り組みを統合的に行っています。そのため、本データブックにおいても、「人的資本戦略マップ」をもとに構成しております。

人財を大切にするコアバリュー

長期経営ビジョン/中期経営戦略

人的資本戦略

アフラックの組織力・人財力を高め、長期経営ビジョン/中期経営戦略の達成を確実なものとする

人財エンゲージメントの強化

所属する組織と自身の仕事に熱意をもって、自発的に貢献しようとする人財の意欲を最大限引き出す

人財マネジメントの強化

人財マネジメント制度

トータルリワード	Pay for Job, Pay for Performance
職務等級制度	職務記述書
頑張りに報いる 評価制度	プラス・キャリア制度 (副業)

タレントマネジメント

部門型人財 マネジメント	パフォーマンス 志向の人財登用
リーダーシップ・ パイプライン強化	アフラック・リーダー シップ・アカデミー (ALA)
主体的なキャリア 形成支援 (ジョブポス、3CDP)	タレント アキュイジション (新卒・キャリア採用)

社員を活かす環境の実現

アフラック Work SMART	戦略的ハイブリッドワーク
健康経営	がん・傷病 就労支援プログラム
安心・安全な職場環境	E.A.Week (全社員へ感謝を伝えるイベント)
アジャイル型の働き方	充実したさまざまな福利厚生制度

ダイバーシティ推進

実行性・実効性を確保する仕組み

代表取締役社長をトップとする「人財マネジメント政策委員会」「ダイバーシティ推進委員会」によるモニタリング

人的資本データの整備・活用・開示

エンゲージメントサーベイ

ポジションアセスメント(360度評価)

りあろぐ
(「リアルな場」で「リアルに語る」ダイアログ)

HCMダイアログ
(部門統括役員との人財マネジメント戦略に関する対話)

人財エンゲージメントの強化

人財マネジメントの核を成すのは「人財エンゲージメントの強化」です。当社では、「人財エンゲージメント」を、“所属する組織と自身の仕事に熱意を持って、自立的に貢献しようとする人財の意欲”と定義し、最大限に高めていくことが持続的成長と中長期的な企業価値向上のために重要と考えています。

人財エンゲージメントスコア

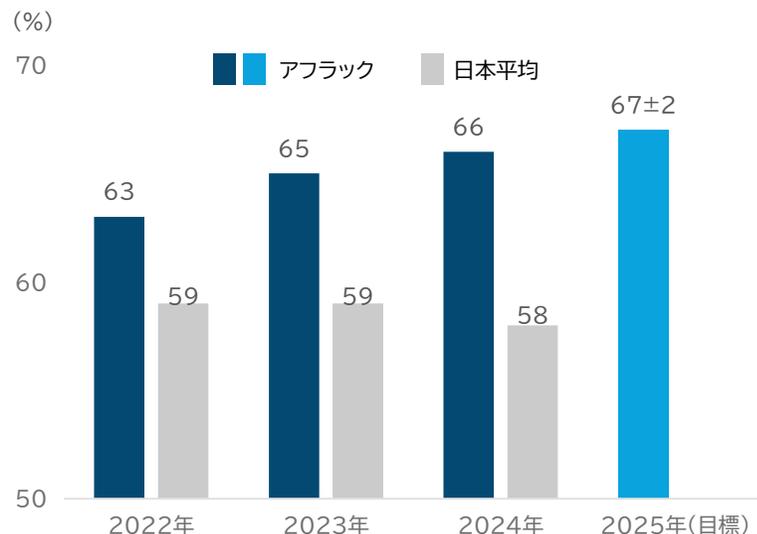
参考：統合報告書 P73

当社では、人財エンゲージメントの状況をモニタリングする指標として、「人財エンゲージメントスコア」を活用しています。

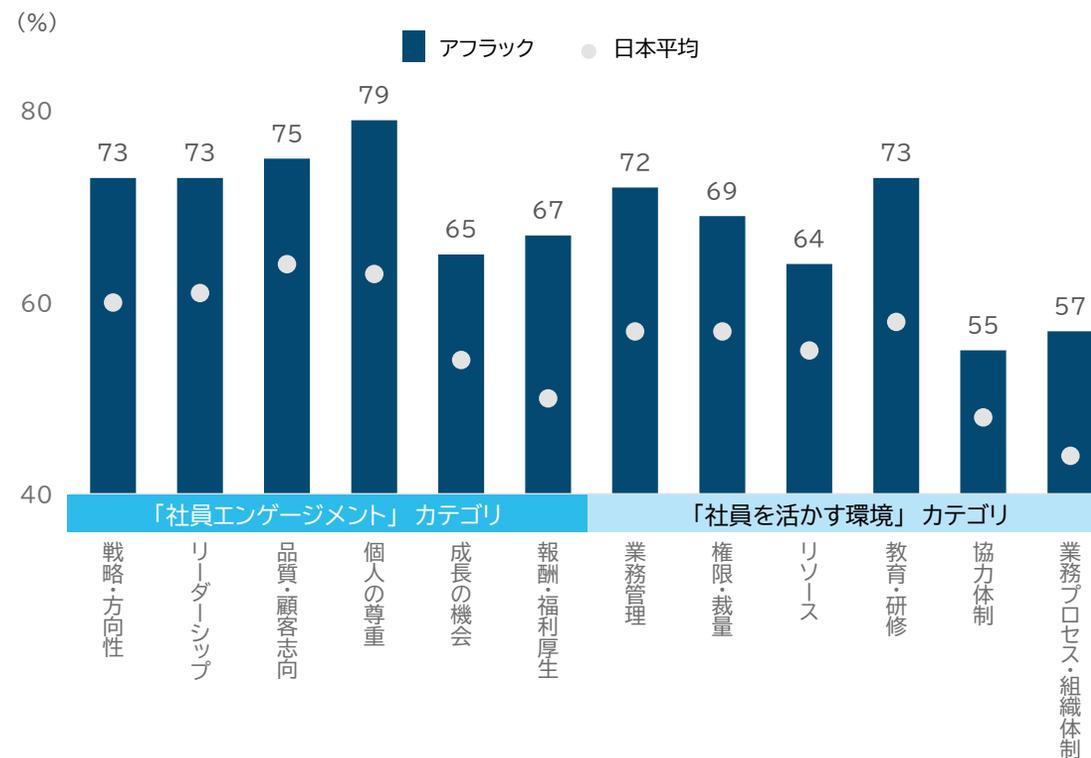
2022年から2024年までの当社の水準は、いずれも日本平均(サーベイに参加した日本企業の平均値)を上回るスコアとなっており、KPIの67%±2(全社員の2/3以上が肯定的な回答をしている状態(世界水準相当))の達成に向け着実に推移しています。人財エンゲージメントスコアを構成する各詳細スコアにおいても、全項目で日本平均を上回っています。

人財エンゲージメントスコア

(「社員エンゲージメント」と「社員を活かす環境」のカテゴリの肯定的回答率の平均値)



2024年エンゲージメントサーベイ詳細スコア



人財マネジメント制度

当社では、社員一人ひとりに向き合い、貢献意欲やキャリア形成への主体性を高めるために、人財マネジメント制度やさまざまな仕組みを導入しています。

トータルリワード

参考: 統合報告書 P74-75

高い目標へのチャレンジや貢献意欲を高めるために、金銭的リワードと非金銭的リワードを組み合わせた「トータルリワード」の考え方で、報酬を設計しています。

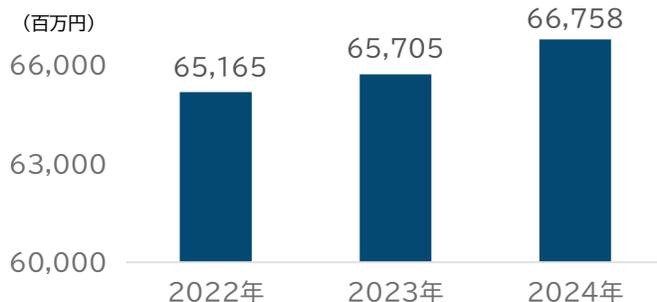
金銭的リワード

“職務”と“成果”に報いる報酬体系をベースにしています。

グレード(職務等級)ごとに日系大手企業をベンチマークとした競争力のある報酬水準を実現しており、転勤可能性や中長期的な貢献・功労にも報いる報酬設計をしています。

2024年に人的資本に投資した金額(人件費総額)は、約668億円となっています。

人件費*1



*1 会社が社員に対し直接支払った費用の総額
派遣社員に対して支払う費用も含む

男性と女性の賃金に関する状況

社員全体で見ると、男性に対する女性の賃金の割合は65.4%となっています。これは管理職層において男性の割合が50%を超えていることや、転勤者に対して報酬面で手厚く報いており、転勤者の男性比率が高いことが主な理由です。

管理職層における女性の活躍を推進するために、「女性の活躍推進プログラム」に取り組んだ結果、管理職ポストに占める女性の割合は年々増加し、着実に成果が生まれています。(詳細はP23「ダイバーシティ推進」を参照)

男性に対する女性の賃金の割合*2

	2022年			2023年			2024年		
	(%)								
全労働者	64.4	65.1	65.4	64.4	65.1	65.4	64.4	65.1	65.4
正規雇用労働者*3	64.5	65.1	65.6	64.5	65.1	65.6	64.5	65.1	65.6
うち管理職層	90.0	88.9	89.2	90.0	88.9	89.2	90.0	88.9	89.2
非正規雇用労働者*4	69.5	74.3	74.0	69.5	74.3	74.0	69.5	74.3	74.0

*2 男性を100%としたときの割合

*3 期間の定めなくフルタイム勤務する社員

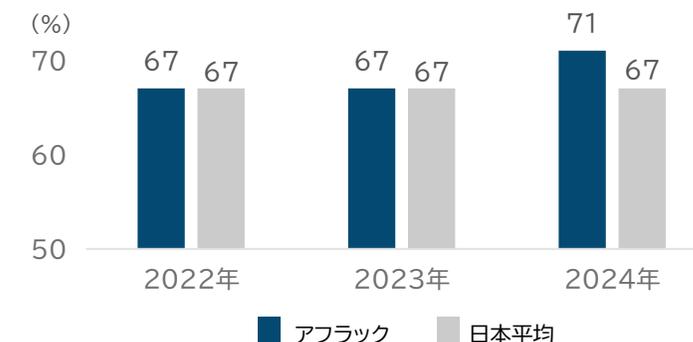
*4 有期雇用の社員など、正規雇用労働者以外の社員を指す

非金銭的リワード

当社のコアバリューに基づくCSV経営への共感やチャレンジングでやりがいのある仕事の提供、キャリア形成支援なども重要な非金銭的リワードだと考えています。

「エンゲージメントサーベイ」の設問においては、多くの社員がやりがいのある仕事ができていると感じており、日本平均も上回っています。

エンゲージメントサーベイ 「やりがいのある仕事への挑戦機会」のスコア*5



*5 エンゲージメントサーベイ「私の仕事には、やりがいや興味のある業務を行う機会がある」の肯定的回答率

人財マネジメント制度

職務等級制度

参考: 統合報告書 P75-76

職務等級制度とは、“職務の大きさ”をもとにグレードを定め、グレードに応じた処遇を実現する制度です。

当社は、「社歴・年齢・性別に関係なく、意欲と能力のある人財が、自律的に働き、最大限に力を発揮しながら、主体的にキャリアを構築できる環境を実現する」ことを理念とし、職務等級制度を基軸とした人財マネジメント制度を導入しています。

職務記述書

一般社員も含めたすべてのポストに対して、職務の内容を明文化した職務記述書を作成し、全社に公開しています。

職務記述書の数は約1,500にのびますが、職務内容に変更が生じるたびにタイムリーに見直しを行い、常に最新の職務記述書を公開しています。

公開数

2025年4月時点

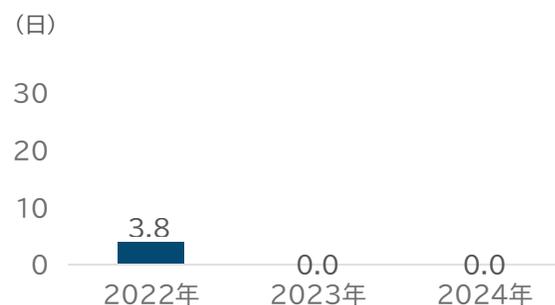
約1,500

重要ポストが埋まる迄の日数

当社では、重要ポストを「部長職」と定義しています。

当該ポストが空席になることは組織運営に支障をきたすため、遅滞なく後任の人財を充足しており、重要ポストについての空席期間はほとんど発生していません。

重要ポストが埋まる迄の日数 *1



*1 空席ポストに後任の人財が充当されるまでの日数÷空席ポスト発生数として算出

重要ポストの内部登用率

重要ポストの内部登用率は2023・2024年に100%を達成しています。

リーダーが次のリーダーを育成する文化のもと、リーダーシップ・パイプラインを強化しています。

重要ポストの内部登用率 *2



*2 空席ポストに対する内部登用者数÷空席ポストに対する内部登用者数と外部登用者数の合計×100として算出

タレントマネジメント

人財マネジメント制度をもとに、多様な属性や価値観を持つ人財が自律的に働き、それぞれの強みを活かし、能力を最大限発揮できるように、効果的な人財マネジメントを実践しています。

機動的な業務運営のための部門型人財マネジメント

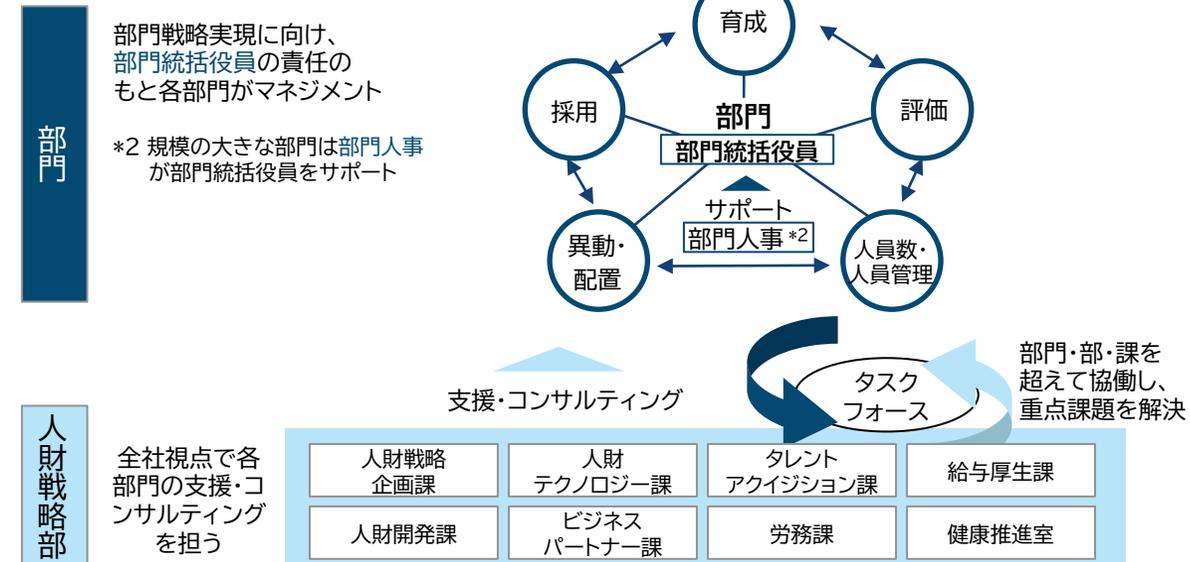
参考: 統合報告書 P76

各部門を統括する部門統括役員に人財マネジメントに関する権限を委譲し、部門統括役員のリーダーシップのもと、人財の適切な配置や計画的な育成を行っていく「部門型人財マネジメント」を導入しています。各部門が社員と丁寧に向き合い、キャリア開発や能力開発を促進しています。

人財戦略部*1は、専門的知見やデジタルテクノロジーを活用して、全社最適の視点で部門主導の人財マネジメントを支援するとともに、全社横串を刺した人財マネジメントの高度化に取り組んでいます。

*1 人財戦略第一部・人財戦略第二部を指す

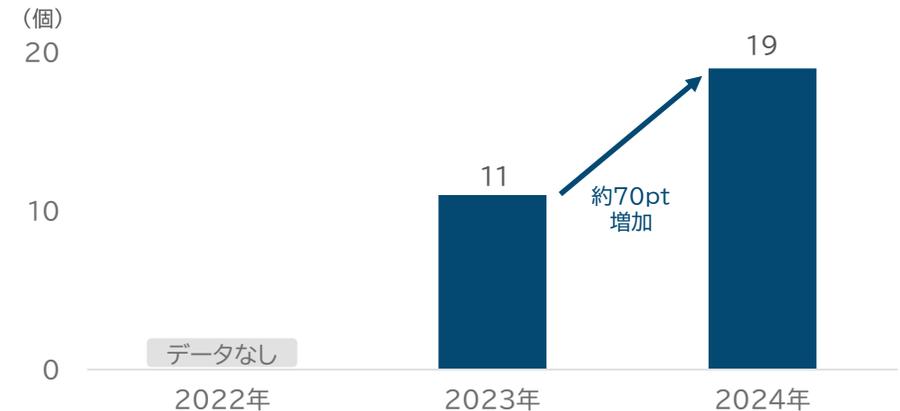
部門型人財マネジメントの概略イメージ



部門課題解決タスクフォース

各部門の重点課題に対しては、部門とともにタスクフォースを組成し、協働して課題解決を行っています。2023年から開始し、2024年には前年の11テーマを大幅に超える19のテーマについて取り組みを行いました。

部門と人財戦略部がタスクフォースを組成して協働したテーマ数



タレントマネジメント

リーダーシップ・パイプラインの強化

参考: 統合報告書 P77

当社は、次世代リーダー育成を強化し、リーダーが次のリーダーを育てる文化を醸成しています。サクセッション・プランや選抜型プログラム、アフラック・リーダーシップ・アカデミー(ALA)を通じ、外部アセスメントと3CDP^{*1}を活用し、計画的な能力開発を推進します。

*1 社員一人ひとりが目指すキャリアや能力のギャップを明確化し、具体的な能力開発のための取り組みを進めていくための能力開発計画書

アフラック・リーダーシップ・アカデミー

2024年に「アフラック・リーダーシップ・アカデミー(ALA)」を開校し、一橋ICS^{*2}と連携した体系的な研修で次世代リーダーの育成を強化しています。

具体的には、経営に関する知識の習得やリーダーシップの開発、当社の経営に必要不可欠な「コアバリューに基づき判断する力」の強化、リーダーが備えるべき「徳」の涵養などを目指す多様なプログラムを提供します。

経営人財・管理監督者・一般社員の3つのコースがあり、第一期生は合計74人の社員が1年間にわたり、受講しています。

*2 国立大学法人一橋大学大学院経営管理研究科国際企業戦略専攻

2025年の第一期生人数



ALAの概要



プログラム概要

- 次代を担うリーダー養成に特化した「4つの学習モジュール」による、統合的かつ体系的プログラム
- 一橋ICSと協働開発した全29の独自メニューによる1年間の学習

学習モジュール

プログラム例

1 コアバリューの実践

経営陣との
ディスカッション

- コアバリューを問われた決定的瞬間をケースに経営陣とディスカッション

2 経営に関する最新の知の探索・深化

MBAプログラム

- 一橋ICSによる全19のプログラム

3 リーダーシップと徳の修養

リーダーシップ目標の
設定、実践/内省

- 「7つの徳」やノブリス・オブリージュの実践に向けた、内省とメンバー相互の学び合い

4 学習の統合

戦略提言

- 長期経営ビジョンを実現する戦略を経営陣に提言・議論

タレントマネジメント

主体的なキャリア形成支援

参考: 統合報告書 P80

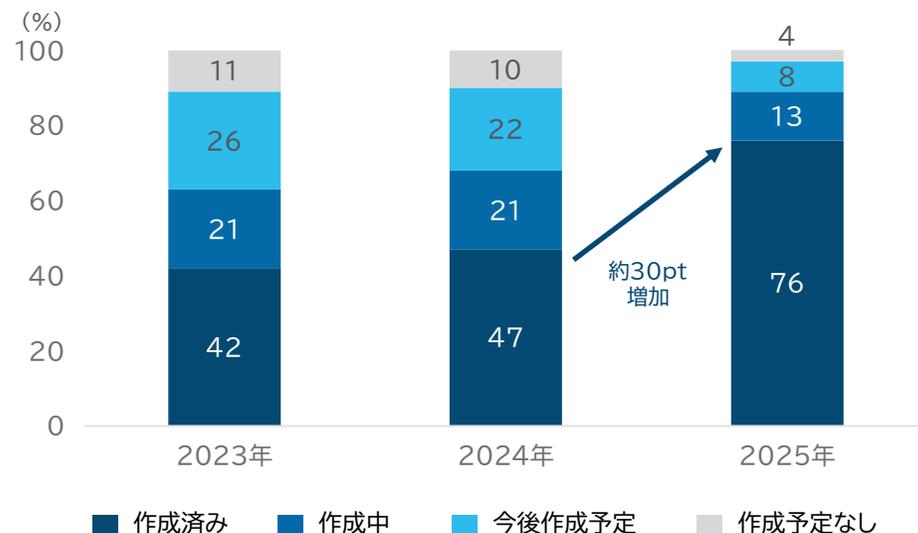
人財マネジメント制度の理念にある「社員の主体的なキャリア形成」を支援するため、一人ひとりの能力開発や多様なニーズに対応するためのさまざまな制度や仕組みを整えています。

能力開発計画書(3CDP)

職務記述書をベースに、意欲ある社員は3CDPを作成し、上司と対話しながら、目指すキャリアや能力のギャップを明確化し、具体的な能力開発のための取り組みを進めています。

キャリア形成の主体性を尊重するために、作成は任意としていますが、年々作成者は増えており、2025年は“作成済み”“作成中”“作成意欲あり”と回答した社員が96%を超えており、多くの社員が主体的に自身のキャリア形成に向き合っています。

3CDP 作成率*1



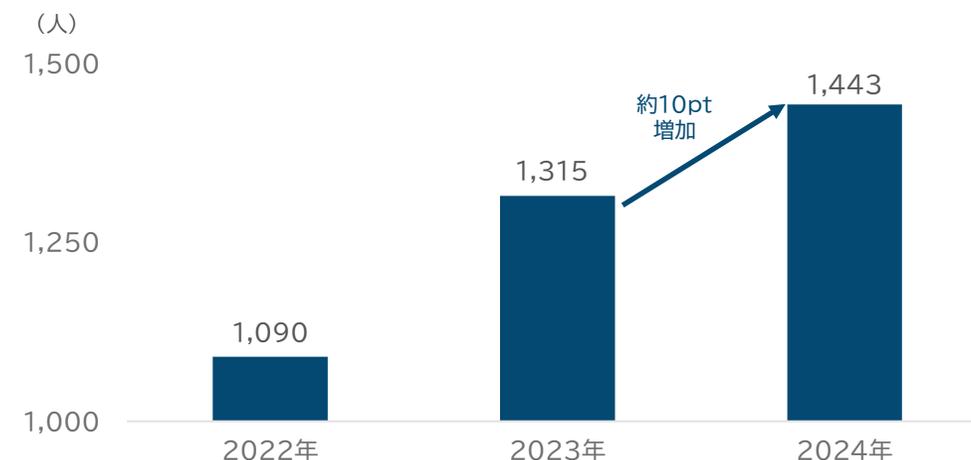
*1 管理職・一般社員を対象

Aflac Cafe(自己啓発支援金)

社員一人ひとりの主体的で多様な能力開発ニーズを支援するため、年間最大10万円の自己啓発支援金を支給しています。

Aflac Cafeの利用は、2024年は前年比約10pt増加し、1,443人の社員が主体的な学びに役立っています。

Aflac Cafe利用実績



タレントマネジメント

主体的なキャリア形成支援

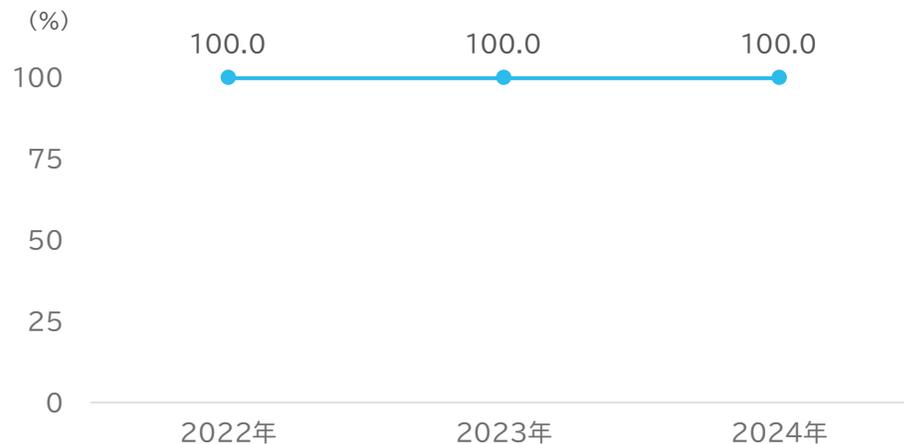
参考: 統合報告書 P80-81

| 1on1

社員が上司と1対1で定期的に対話を行い、社員のキャリア形成や成長を支援していく「1on1」を推進しています。

四半期毎に行う「クォーターリー・1on1」の実施率はすべての部門において100%を維持しています。

クォーターリー・1on1実施率

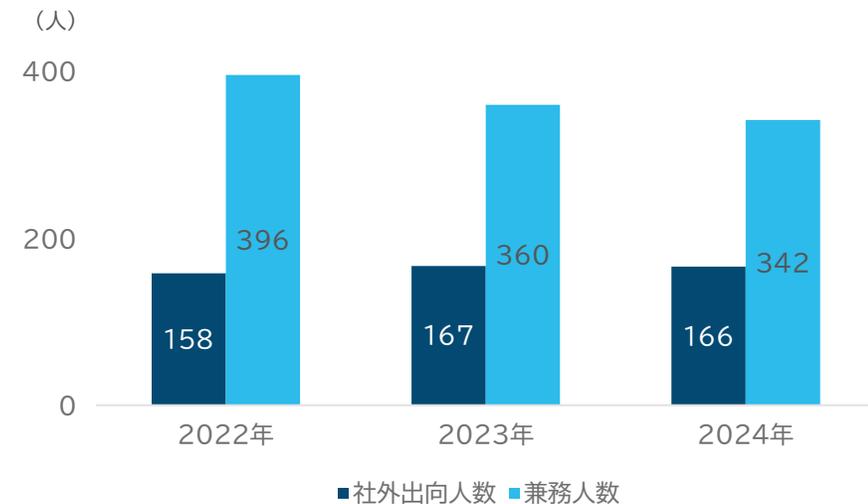


| 社外出向・兼務(兼職)

ビジネス課題の解決に加え、“越境体験”を通じた総合的な育成機会として、「社外出向」や「兼務(兼職)」を積極的に行っています。

2025年4月現在、166人の社員が社外出向、342人が兼務(兼職)をしています。

社外出向・兼務人数 *1



*1 各年の4月1日時点

タレントマネジメント

主体的なキャリア形成支援

参考: 統合報告書 P80-81

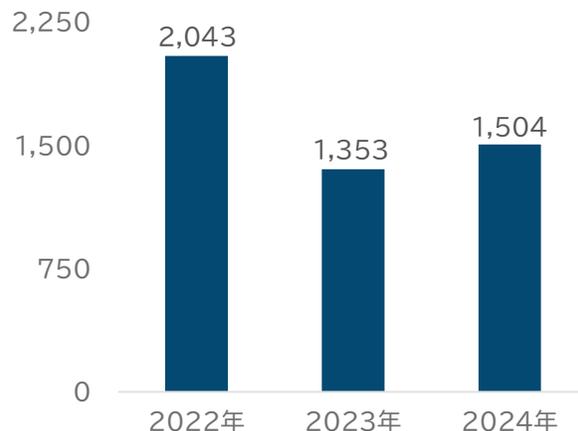
| キャリアEXPO

「キャリアEXPO」は、社員が自らのキャリアプランを検討するために、他部署の仕事内容の実態を詳しく知ることができる社内説明会です。

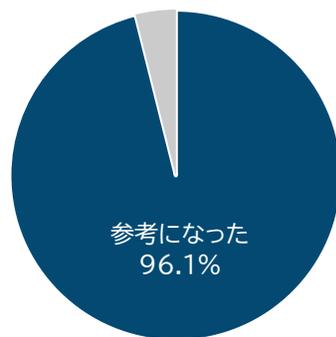
2024年は70部署が参加し、全国から延べ1,504人の社員が参加しました。参加者アンケートで「主体的なキャリア形成の参考になった」と回答した社員は96%と満足度も高く、自らのキャリアプランを考える良い機会となっています。

キャリアEXPOの参加者数(延べ)

(人)



参加者の満足度(主体的なキャリア形成の参考となったか)



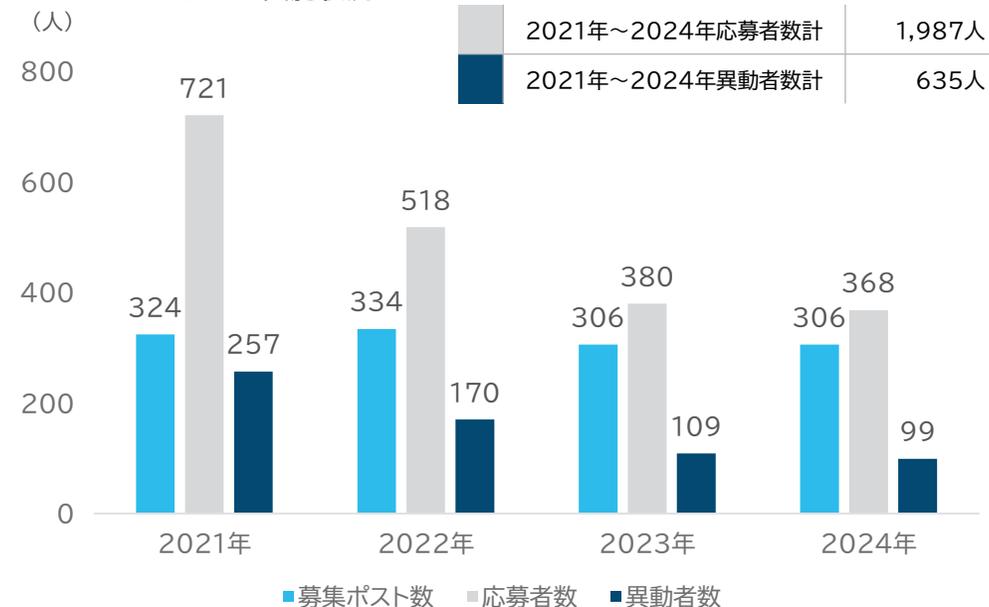
| ジョブ・ポスティング(社内公募制度)

主体的なキャリア形成を支援する制度として、希望する部署やポストに自ら手を挙げて異動することができる「ジョブ・ポスティング」を導入しています。

2021年に現行の人財マネジメント制度を導入して以降、延べ1,987人がジョブ・ポスティングに応募し、635人が新たなキャリアにチャレンジするなど、多くの社員に活用される制度となっています。

ジョブ・ポスティングの実施状況

(人)



タレントマネジメント

主体的なキャリア形成支援

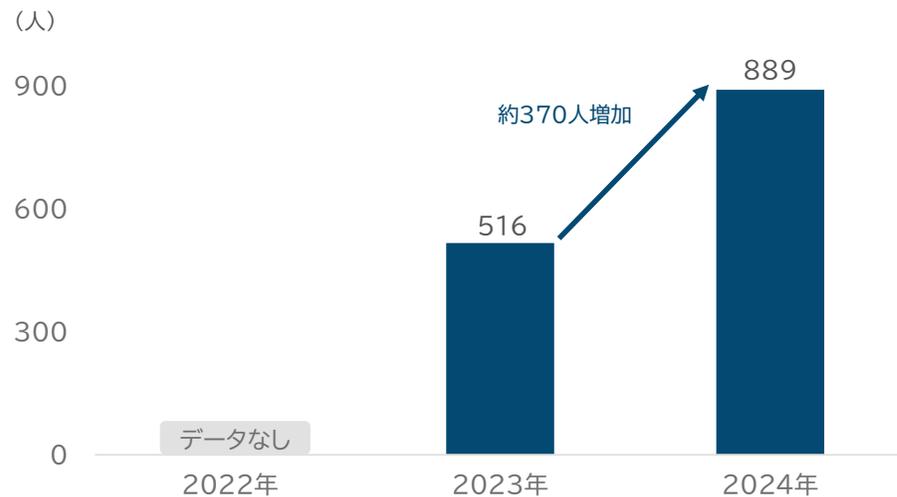
参考: 統合報告書 P79

BESTプログラム*1

職種を問わず、アフラック社員に共通して求められるスキル・能力を学ぶプログラムです。2024年は8プログラムを実施しました。公募制の研修ではありますが、前年より約370人増加した延べ889人が主体的に手を挙げて受講しました。

*1 Basic & Essential Skill Trainingの略称。職種を問わず、アフラック社員に共通して求められるスキル・能力(コンセプチュアルスキル/ヒューマンスキル/テクニカルスキル)を学ぶプログラム

BESTプログラムの受講人数(延べ)



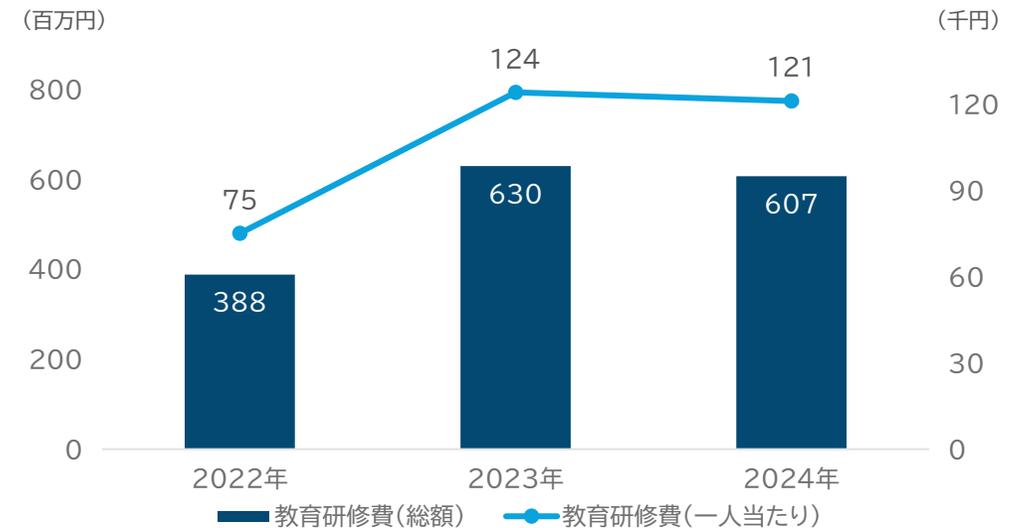
教育研修費(人財育成・研修にかかる費用)

主体的なキャリア形成の実現に向けて、人財育成・研修に対する投資(教育研修費)を強化しています。

社員一人ひとりの主体的な能力開発を尊重しており、手挙げのプログラムを豊富に用意しています。社員の研修機会については、オンボーディング以外にも、従来の受動的な階層別研修にとらわれず、社員一人ひとりが主体的にキャリア形成に取り組める環境を重視しており、積極的に教育研修費を投資しています。

*2 社員の主体的な能力開発ニーズを支援するための自己啓発支援金

教育研修費



タレントマネジメント

採用(タレントアキュイジション)

参考: 統合報告書 P82

当社では、外部の専門的なスキルや多様な経験を取り込むため、キャリア採用を積極的に推進しており、キャリア入社者が約半数を占めています。

新卒・キャリア採用を問わず、多様な人財がそれぞれの持ち味を活かし、活躍できる組織づくりに努めています。

「エンゲージメントサーベイ」では「当社を推奨できる職場だと考える」の肯定的回答率は毎年上昇しています。

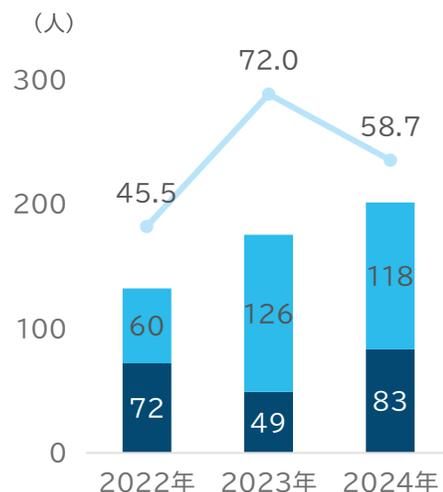
WING制度*2(新卒採用の初期配属先確約制度)

当社では、新卒採用において希望部署への初期配属を確約する「WING制度*2」を導入しています。

利用者は年々増加しており、2025年は4月入社の新卒社員のうち約20%が本制度を活用しました。

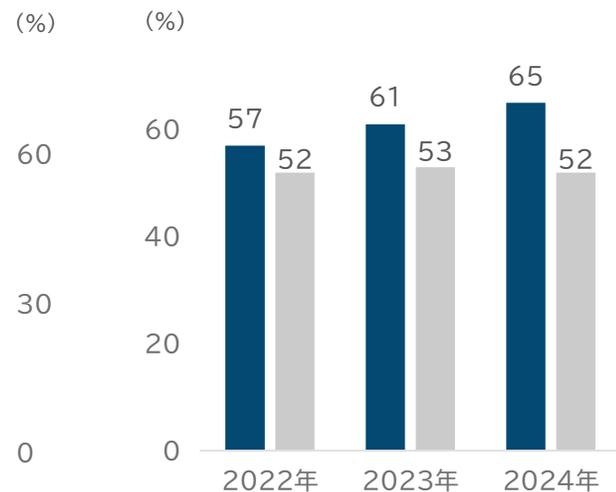
*2 自身の描くキャリアに向けて羽ばたいてほしいという想いと、アフラックダックの翼を掛け合わせた名称

採用人数(新卒/キャリア)



■ キャリア採用 ■ 新卒採用
● キャリア採用比率

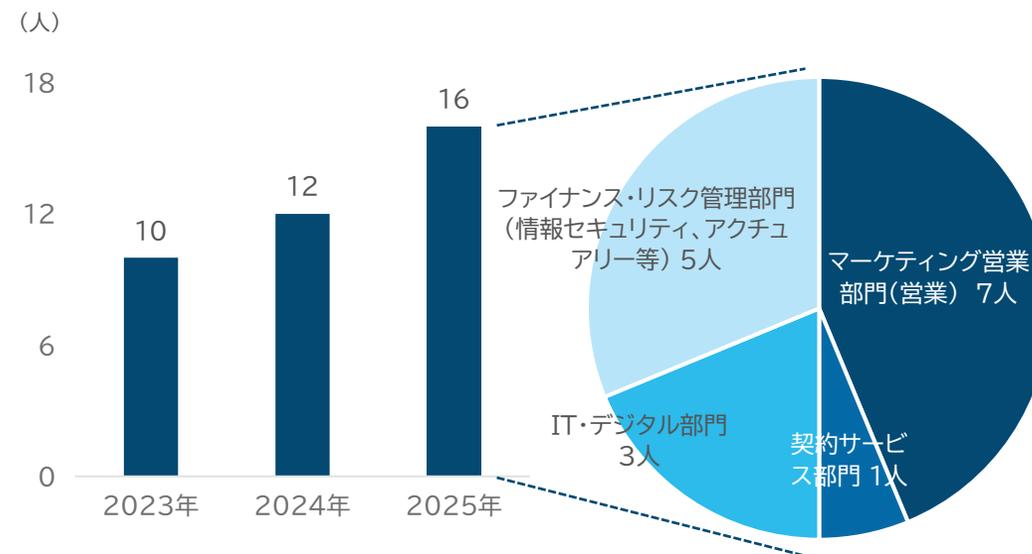
エンゲージメントサーベイ
「当社を推奨できる職場だと考える」のスコア*1



■ アフラック ■ 日本平均

*1 エンゲージメントサーベイ「私は当社を良い職場であると勤めることができる」の肯定的回答率

WING制度の利用者と希望先(配属先)



タレントマネジメント

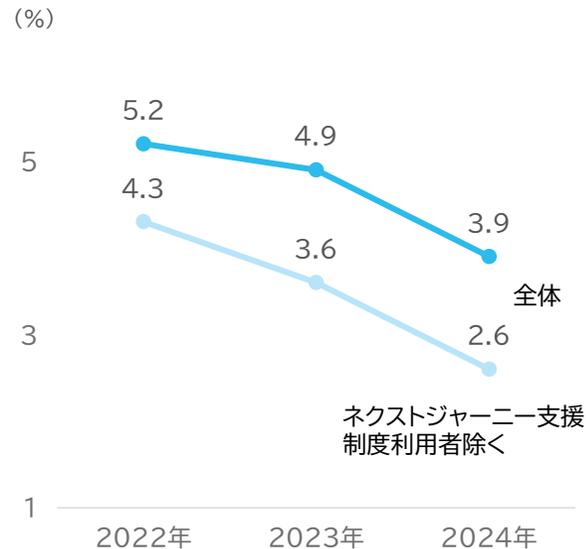
離職

主体的なキャリア形成を支援する中で、自ら社外に目を向けてチャレンジする社員も一定割合おりますが、離職率は減少傾向にあり、金融業界の一般的な離職率*1(7.4%)より低い水準を維持しています。

新卒3年以内離職率についても減少傾向にあり、人財エンゲージメントの強化に向けた各種取り組みの成果が現れています。

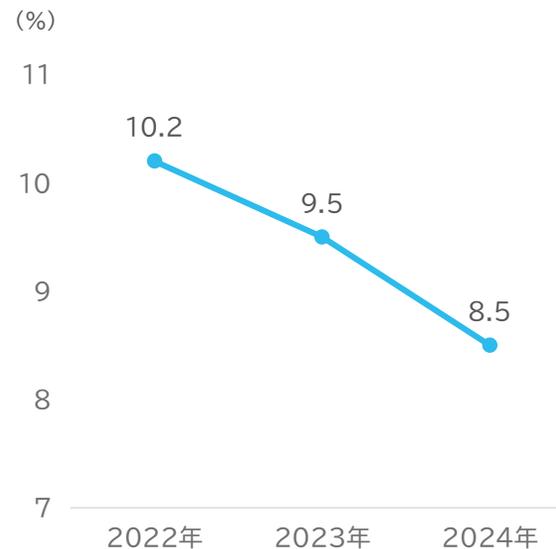
*1 参考:7.4%(厚生労働省 令和6年雇用動向調査結果)

離職率*2



*2 年間退職者数を1月1日時点の社員数で除して算出

新卒3年以内離職率



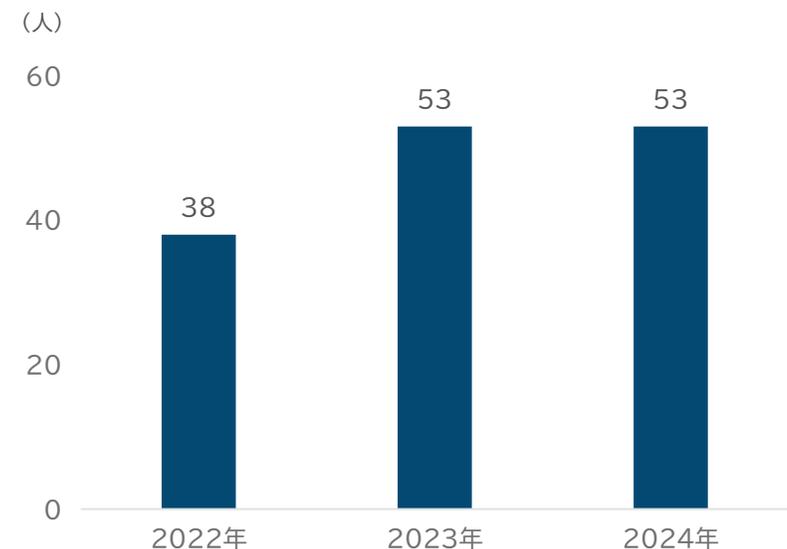
ネクストジャーニー支援制度(早期退職制度)*3

キャリアの選択肢を広げ、自発的に社外でのさまざまな機会を求める社員のセカンドキャリアを支援しています。

前向きなチャレンジの機会として、活用されています。

*3 45歳～58歳の社員を対象

ネクストジャーニー支援制度利用者数



社員を活かす環境の実現

当社は、社員が持てる能力を最大限発揮できる環境を整備し、エンゲージメント強化を図っています。

「Work SMART」やハイブリッドワーク、健康経営、充実した福利厚生など多様な施策を推進し、働きやすさと生産性を両立します。

アフレックWork SMARTの推進

参考：統合報告書 P83

「Work SMART」を推進し、時間と場所にとらわれない働き方の制度・インフラを整備し、社員のワークライフ・マネジメントと組織のパフォーマンス向上を支援することで仕事の進め方を抜本的に見直しています。

結果、所定外労働時間は減少傾向にあり、年次有給休暇は80%以上を維持、連続休暇取得率は95%以上を維持しており、働きやすさと生産性の両立につながっています。

年次有給休暇*1取得率



連続休暇(5営業日以上)取得率



一人当たりの所定外労働時間*2



*1 入社した年は、入社月に応じて2日～15日の年次有給休暇を付与し、翌年1月1日に20日分を付与

*2 当社の所定労働時間は9時～17時(7時間)

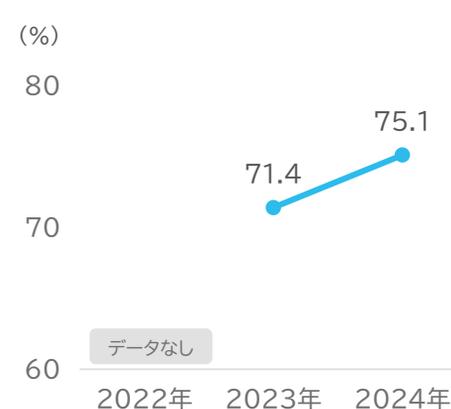
オフィスワークとリモートワークを組み合わせたハイブリッドワークの戦略的活用

参考：統合報告書 P84

当社では各部門の役員が自部門の特性に沿ったハイブリッドワークプリンスiplを定め、戦略的に組織マネジメントを行っています。

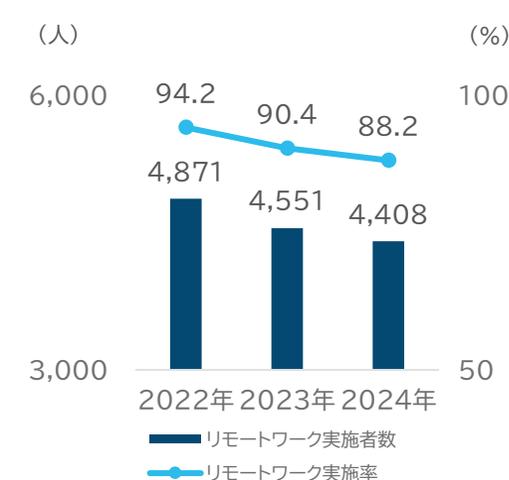
出社率は7割を超えており、多くの社員がオフィスでの対話を通じてコミュニケーションやコラボレーションを図っています。一方、年間の中でリモートワークを実施したことのある社員割合は9割近くとなっており、戦略的なハイブリッドワークを実践した結果が現れています。

出社率(オフィスワーク)*3



*3 社員の出社日数(直行直帰・サテライト勤務含)を勤務日数で除して算出

リモートワークを実施した社員数・割合(年1回以上)



社員を活かす環境の実現

健康経営の推進

参考: 統合報告書 P85

当社は、2016年に「アフラック健康経営宣言」を策定し、社員がいきいきと働く会社の実現に積極的に取り組んできました。2022年には、2万社以上の企業の健康データを分析し、当社社員の健康課題や強化すべき領域をまとめた「健康経営2024戦略マップ」を策定し、2024年までの目標を掲げ、戦略的に実行しました。

この取り組みの結果、「健康年齢(実年齢に対する健康状態の指標)」は、目標達成に至りませんでした。高ストレス者割合と健康維持・増進に取り組む意欲の高い社員割合は目標を達成しました。(各種取り組み指標は後頁に加えて、P28-30の参考指標・実績参照)

2025年以降は、これまでの結果を踏まえ、「健康経営戦略マップ2025～2027年」を定め、引き続き、戦略的に取り組んでいきます。

健康経営2024戦略マップ

社員がいきいきと働く会社を目指す
① 健康維持・増進
② 病気になっても安心して働ける

身体の健康の向上・維持

健康年齢*1 実年齢との差 平均-0.6歳

こころの健康の向上・維持

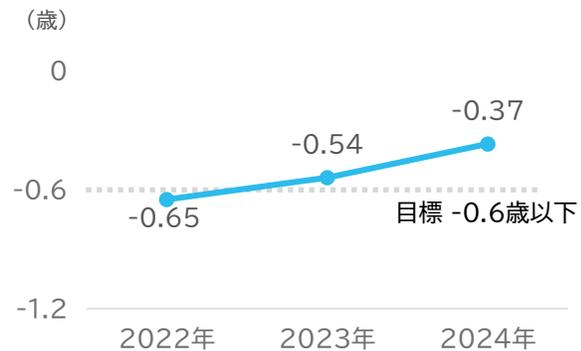
高ストレス者割合 15%未満

ヘルスケアエンゲージメントの向上

健康維持・増進に取り組む意欲の高い者の割合 40%以上

*1「健康年齢」は株式会社JMDCの登録商標

健康年齢と実年齢との差



高ストレス者割合*2



*2 全社員を対象とするストレスチェックから算出

健康維持・増進に取り組む意欲*3



*3 身体やこころの健康の維持・増進への取り組みについて「必要性を理解しており、健康の維持・増進につながる行動をしている」と回答した社員の割合

社員を活かす環境の実現

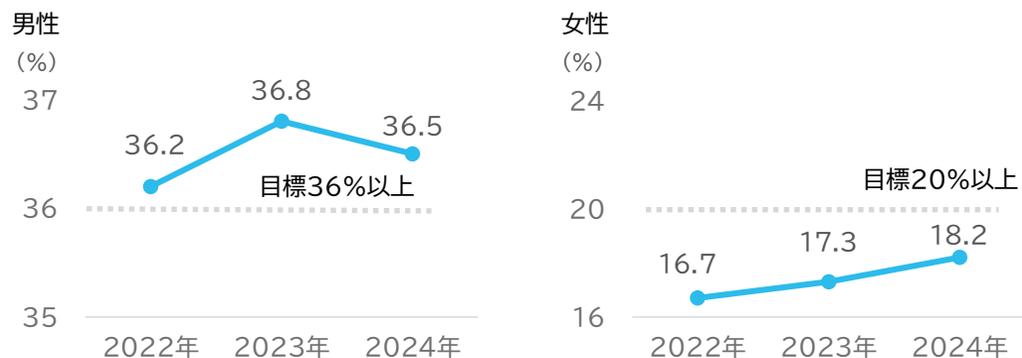
健康経営の推進

参考: 統合報告書 P85

| 身体 の健康 の向上 ・維持

「運動」「飲酒」「喫煙」「治療放置群」を注力すべき指標として、積極的に取り組みを推進してきました。厚生労働省が掲げる方針や健康経営銘柄企業の実績などを踏まえ目標を定め、セミナーや健康増進イベント、医療職による個別フォローなどを行い、目標達成に取り組みました。すべての項目では目標達成には至りませんでした。健康維持・増進に取り組む意欲を示す指標であるヘルスケアエンゲージメントは着実に向上しています。引き続き、身体 の健康 の向上 ・維持に向けて取り組んでいきます。

運動習慣の良好者割合*1



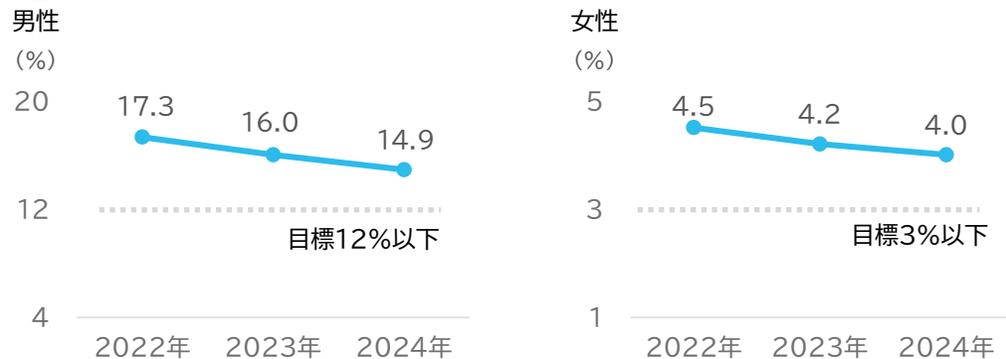
*1 定期健康診断の問診にて「1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している」と回答した人の割合

飲酒の習慣割合*2



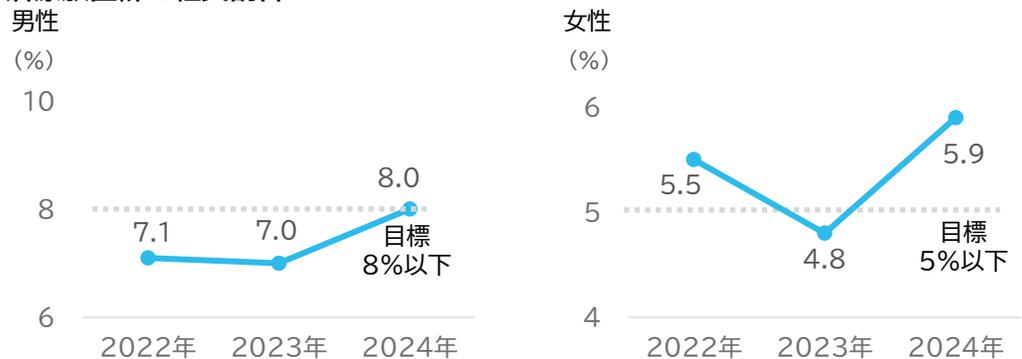
*2 定期健康診断の問診にて、飲酒頻度が「時々」または「毎日」かつ、1日の飲酒量が純アルコール換算で男性40g以上、女性20g以上と回答した人の割合

喫煙者割合*3



*3 定期健康診断の問診にて「たばこを習慣的に吸っている」と回答した人の割合

治療放置群の社員割合*4



*4 血圧・血糖・脂質が基準値以上、かつ生活習慣病での通院歴がない人の割合 (2023年までの算出基準をもとに集計)

社員を活かす環境の実現

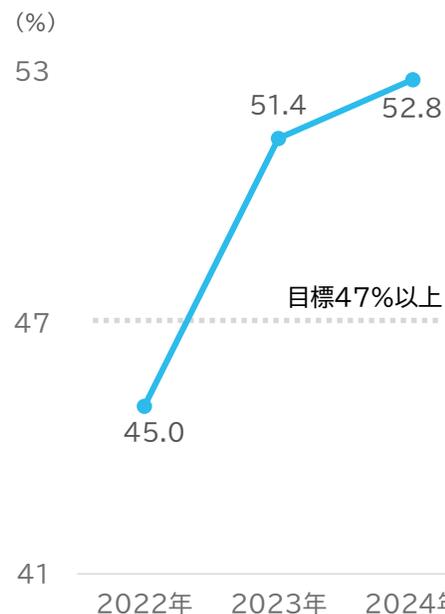
健康経営の推進

参考: 統合報告書 P85

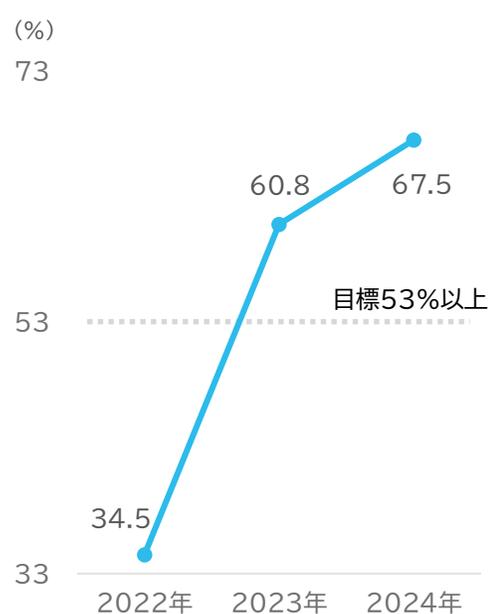
| こころの健康の向上・維持

当社はこころの健康づくり計画を策定し、メンタルヘルスクアを継続的かつ計画的に推進しています。セルフケア、ラインケアの理解度は、それぞれ経年で改善し、目標を達成しました。

メンタルヘルスのセルフケア*1理解度



メンタルヘルスのラインケア*2理解度



*1 全社員を対象するストレスチェックで3つのR(Rest, Recreation, Relax)について「知っていて、実践している」と回答した人の割合
*2 管理職調査で、ラインケアの理解度に関して「理解し、常に実践している」と回答した人の割合

| ヘルスケアエンゲージメントの向上

「ヘルスリテラシーの高い社員割合」「健康増進イベントの参加率」「『がん・傷病 就労支援』の必要性の理解度」は目標を達成しました。

当社では、がんや病気に罹った社員がいきいきと自分らしく働けるための「がん・傷病 就労支援プログラム」の取り組みを実施しています。

ヘルスリテラシーの高い社員割合*3



健康増進イベントの参加率*4



「がん・傷病 就労支援」必要性の理解度*5



*3 運動・食事・睡眠・間食・喫煙の6項目について、いずれかの項目が「生活習慣の現状が悪い」、かつ、いずれかの項目が「無関心」及び「問題認識」「改善意欲」がひとつもない状態をヘルスリテラシーがない状態と定義
*4 全社員対象に実施している春のウォーキングキャンペーンを対象
*5 「がん・傷病 就労支援プログラム」の取り組みについて「がん・傷病 就労支援への必要性を理解しており、自身で意識した行動を行っている」と回答した社員の割合

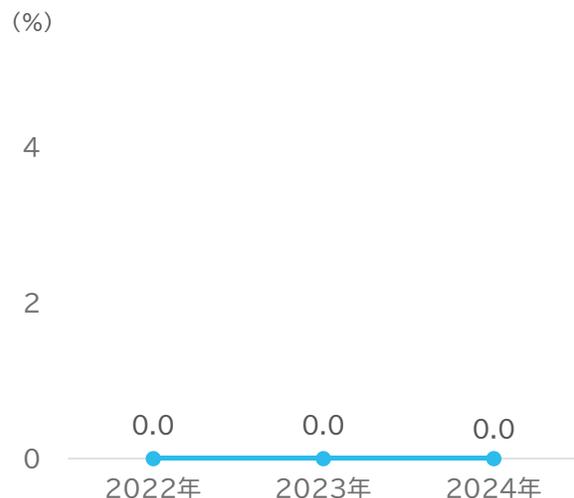
社員を活かす環境の実現

健康経営の推進

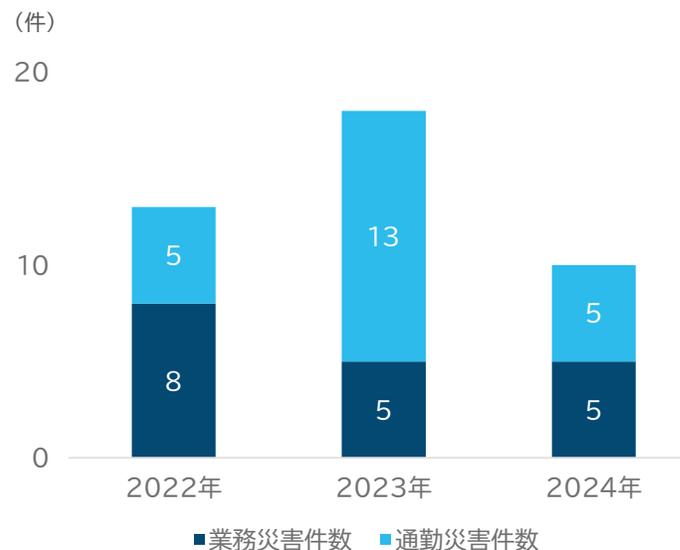
| 労働災害への対応

当社は労災が発生しにくいビジネスモデルであり、死亡事故は発生していません。しかしながらハイブリッドワークを推進する中で、通勤時の階段での転倒などが発生しています。昨年と比較して労災発生件数が減少したため百万時間当たりの労災発生率が減少しましたが、百万時間当たりの労災により失われた時間は増加しました。労災状況のモニタリングを行い、必要に応じて啓発活動を実施していきます。

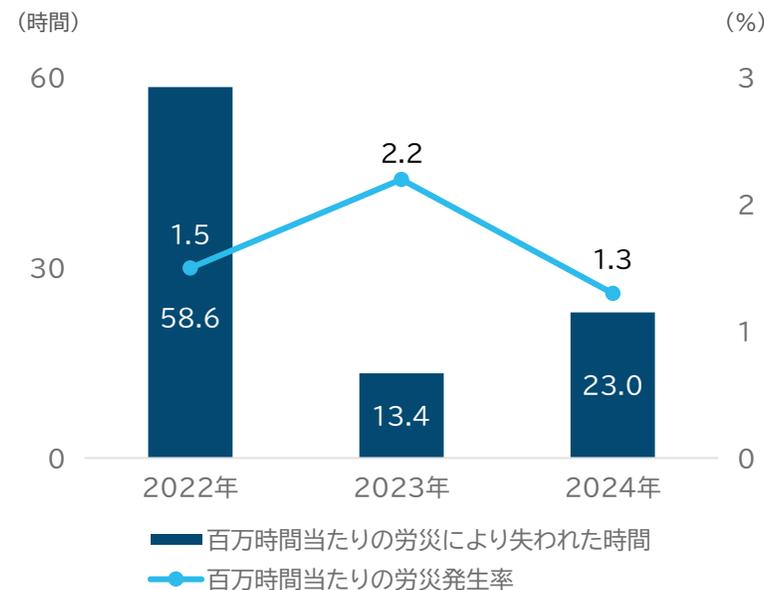
死亡率



災害種類と件数



百万時間当たりの労災により失われた時間/労災発生率



ダイバーシティ推進

当社は、持続的成長と企業価値向上のため、ダイバーシティを経営戦略として推進しています。

日本で「ダイバーシティ」という言葉が定着する以前から、すべての役職員の多様性を尊重し、生命保険業界初の女性役員登用など先進的な取り組みを実施しております。今後も多様な人財が力を発揮できる環境を整備します。

女性の活躍推進に向けた取り組み

参考：統合報告書 P88

2014年に「女性の活躍推進プログラム」を策定し、重要6領域に基づく施策を展開しています。

役員による「スポンサーシップ制度」などを通じて女性ライン長*1候補の育成を進め、2025年末までにライン長ポストの女性比率30%以上を目指しています。

*1 直属の部下を持つ管理職

女性の人数と割合

(2025年1月1日時点)

	正社員	管理職	うち課長相当職		ライン長	執行役員*2	取締役・ 監査役*2
			うち課長相当職	うち部長相当職			
女性の人数	2,187人	193人	165人	28人	177人	9人	2人
女性の割合	49.5%	24.9%	27.8%	15.3%	28.8%	20.9%	16.7%

*2 2025年7月1日時点

管理職・ライン長ポストに占める女性比率

意思決定の場における多様性の確保を目的として、2014年より「女性の活躍推進プログラム」を策定・実行しています。

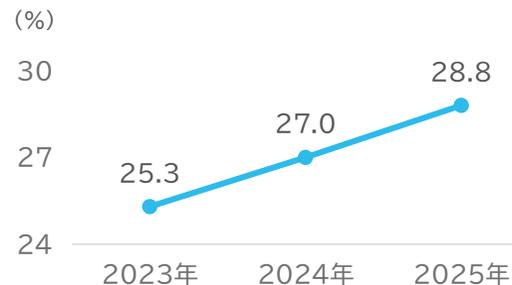
ライン長に占める女性比率は年々増加しており、2025年末に30%を目指す目標に向けて着実に進捗しています。

管理職に占める女性比率*3



*3 各年の1月1日時点

ライン長ポストに占める女性比率*3



役員ポストに占める女性比率

1997年に生命保険業界で初の女性役員を輩出して以来、経営陣においても意思決定の場の多様性を確保するために、女性の活躍を推進しています。

経営陣(執行役員)の女性比率*4



*4 各年の7月1日時点

ダイバーシティ推進

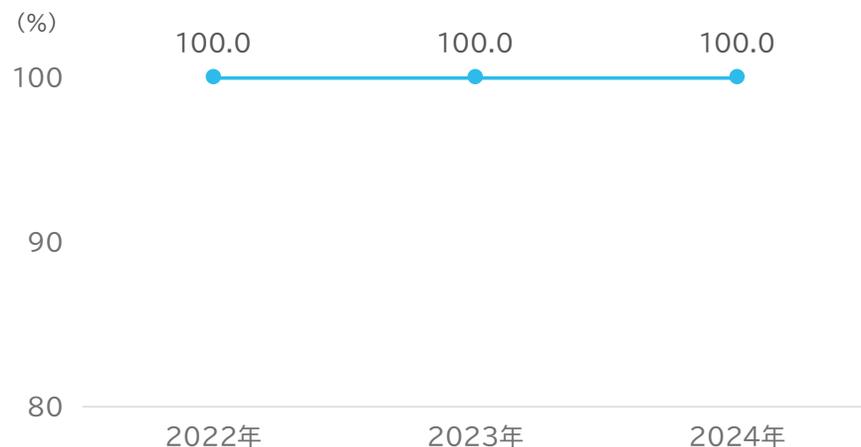
育児と仕事の両立に向けた取り組み

参考: 統合報告書 P89

育児と仕事の両立を支援するため、パネルディスカッションや復職者研修、育児コミュニティの設置などの施策を展開しています。

子どもが生まれたすべての男性社員を対象に、「配偶者出産休暇」と「育児休職(5営業日までは有給)」の取得も推奨しており、男性育児休職取得率は100%を継続しています。

男性の育児休職取得率 *1



*1 子どもが1歳の誕生日を迎える前日までに取得した割合

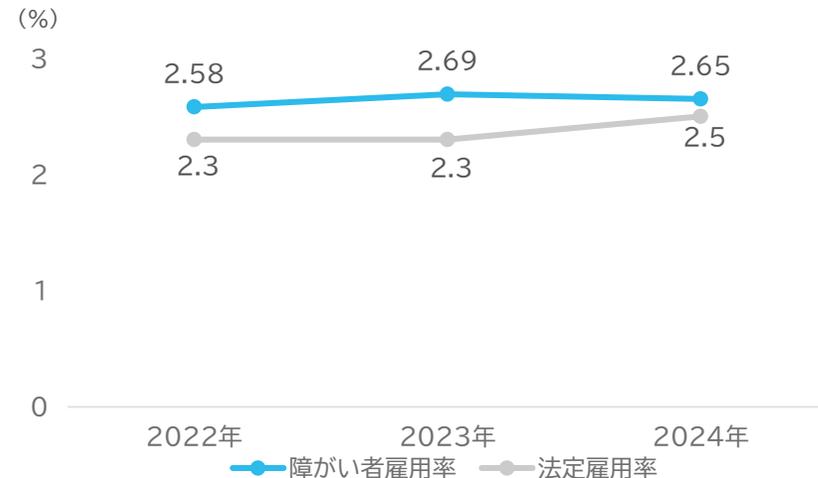
障がいのある方々の活躍推進

参考: 統合報告書 P90

障がいのある方々の雇用と社会参画を支援するため、特例子会社「アフラック・ハートフル・サービス株式会社(AHS)」を設立し、働きやすく成長できる環境を整備しています。

厚生労働省が主管する「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(もにす認定制度)」に認定されています。

アフラック生命グループ全体の障がい者雇用率 *2



*2 各年の6月1日時点

実行性・実効性を確保する仕組み

人的資本戦略の実行性・実効性を確保するために、さまざまな仕組みを整備しています。

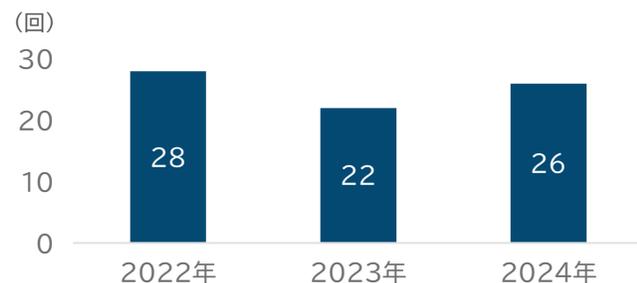
これらの仕組みにより、人財マネジメント上の課題を早期に把握し、継続した改善を行うPDCAサイクルを回しています。

「人財マネジメント政策委員会」によるモニタリング

参考：統合報告書 P90

代表取締役社長を委員長とし、各部門を統括する部門統括役員により構成される人財マネジメント政策委員会を設け、隔週で開催しています。データドリブンで定量的にモニタリングを行い、課題があれば機動的・継続的に改善しています。

人財マネジメント政策委員会の開催回数



リーダーシップに対する信頼

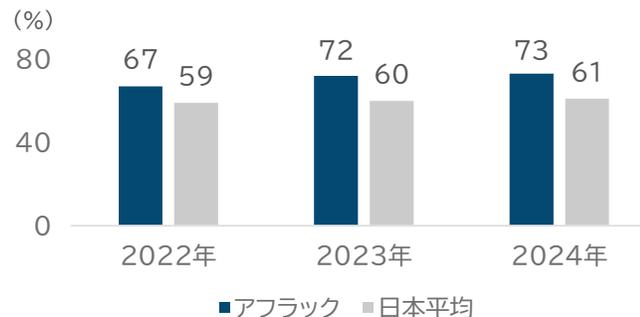
「多様な人財が自律的に働き、最大限力を発揮する」という人財マネジメント制度の理念を実現するためには、リーダー(管理職)の役割が重要だと考えています。

リーダーシップの発揮状況については、「エンゲージメントサーベイ」と「ポジションアセスメント(360度評価)」を通じ、組織と個人の両面から確認しています。

組織のリーダーシップの状況

組織の状況を全社員が評価をする「エンゲージメントサーベイ」では、リーダーシップのカテゴリにおいて日本平均を上回っています。

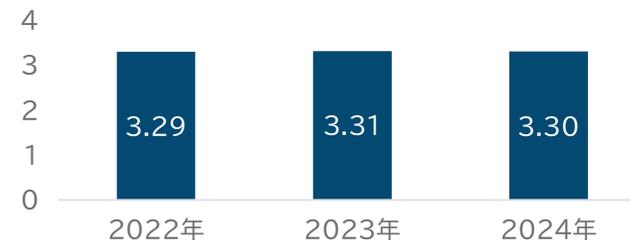
エンゲージメントサーベイ「リーダーシップ」カテゴリのスコア



個人のリーダーシップの発揮

全ての役員から一般社員のリーダー層までの個人としてのリーダーシップの発揮状況等について、上司・同僚・部下が多面的に評価する「ポジションアセスメント(360度評価)」の対象者平均は3以上となっています。

ポジションアセスメント(総合評価)*1の結果(対象者平均)



*1 1-4の4段階評価(3以上がポジティブな評価)

実行性・実効性を確保する仕組み

倫理・コンプライアンス

参考: 統合報告書 P157-158

研修を受けた役職員の割合

当社はコアバリューを「行動倫理憲章」に反映させ、役職員が行動する際の具体的指針としています。全役職員が毎年研修を受講し、内容理解と遵守することを誓約しているため、研修受講率、誓約ともに100%を維持しています。

「行動倫理憲章」研修受講率



「行動倫理憲章」遵守誓約率

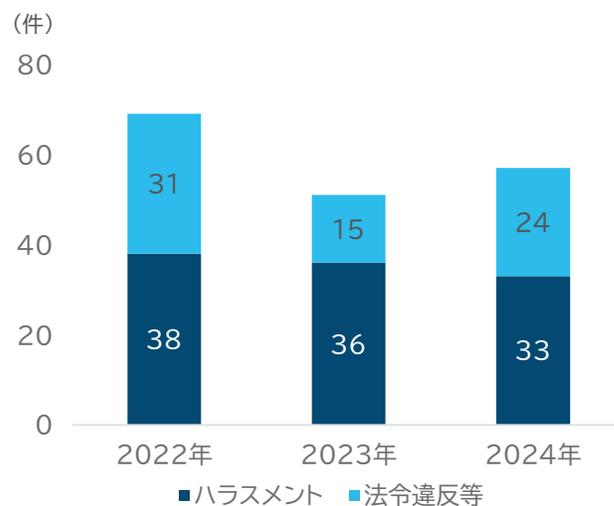


内部通報の種類と件数

コンプライアンス態勢強化のため、違反の早期発見・是正・再発防止を目的としたホットラインを設置し、匿名通報も可能な体制を整備しています。違反発覚時は公正な調査と懲戒処分を行い、委員会で状況をモニタリングしています。

ハラスメント件数は減少傾向にありますが、法令違反等は前年と比較して増加しています。

内部通報(ハラスメント・法令等違反事案)の件数*1



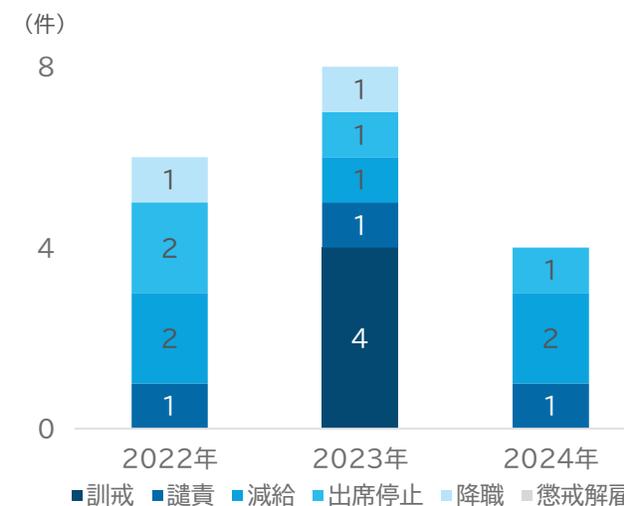
*1 相談を含む

懲戒処分の種類と件数

企業理念の「人間尊重」と「高い倫理観」に基づき、社会的責任を果たすため懲戒処分を重要指標としています。懲戒処分は審査会で決定し、背景や原因を踏まえて必要に応じて全社的な啓発活動も実施しています。

前年と比較して減給のみ増加、訓戒と降職は減少しています。

懲戒処分の種類と件数



参考指標・実績

参考指標・実績

社員関連情報

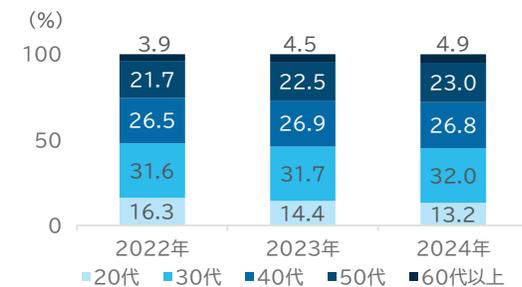
社員数*1

	2022年	2023年	2024年
フルタイム	5,190	5,059	5,018
パートタイム*2	3	4	6
合計	5,193	5,063	5,024

男女別人員構成比



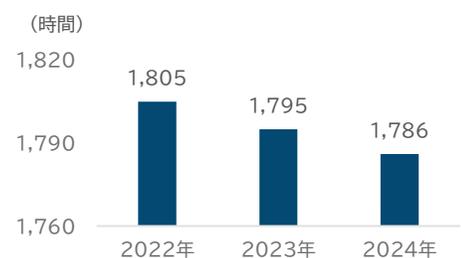
年代別構成比



平均年齢

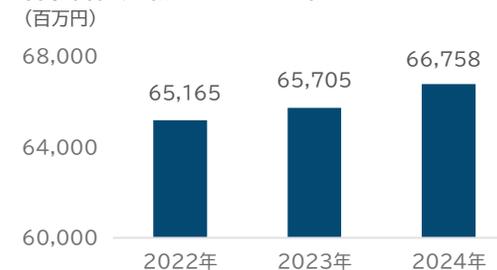


年間総労働時間



人的資本データ関連

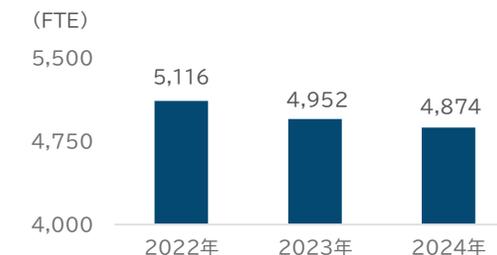
人件費(総労働力コスト)*3



人的資本ROI*4



フルタイム当量*5



一人当たり経常利益



注釈一覧

- *1 各年の12月31日時点
- *2 週の所定労働時間が35時間未満の社員(社員が短時間勤務制度を利用している場合は除く)
- *3 会社が社員に対し直接支払った費用の総額。派遣社員に対して支払う費用も含む
- *4 経常利益÷人的資本コスト(人件費のうち、派遣社員に対して支払う費用等を除く)×100として算出
- *5 各年の12月31日時点

参考指標・実績

健康経営

定期健康診断受診率



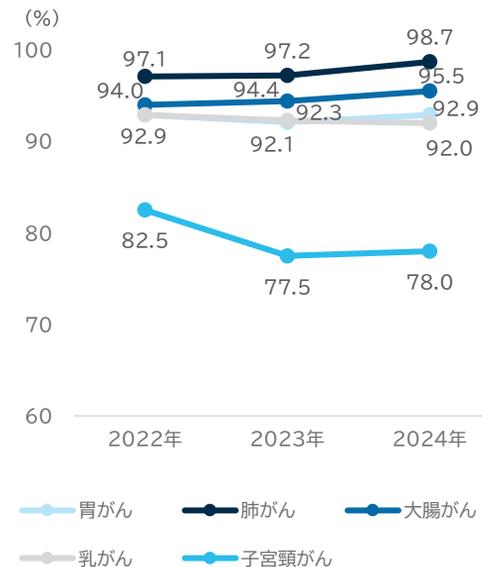
定期健康診断後の精密検査受診率



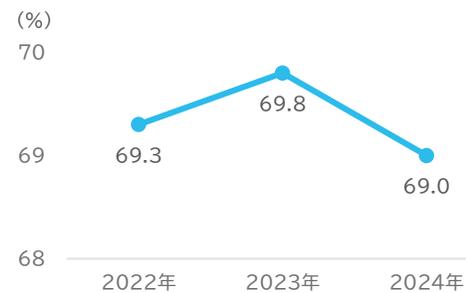
特定健診受診率*1



がん検診受診率



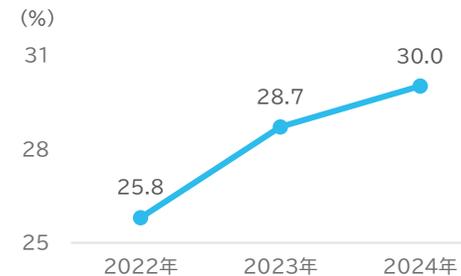
適正体重者率*2



朝食欠食者率*3



就寝前夕食者率*4



睡眠良好者率*5



ハイリスク者の管理(治療継続)率



ストレスチェック受検率*6



注釈一覧

- *1 40歳以上の社員を対象
ただし退職等で健保組合を脱退し、特定健診の対象外となった社員は除く
- *2 BMIが18.5以上～25未満の者の割合
- *3 定期健康診断の問診にて「朝食を抜くことが週に3回以上ある」と回答した人の割合
- *4 定期健康診断の問診にて「就寝前の2時間以内に夕食をとることが週に3回以上ある」と回答した人の割合
- *5 定期健康診断の問診にて「睡眠で休養が十分にとれている」と回答した人の割合
- *6 全社員を対象

参考指標・実績

健康経営

健康維持・増進関連費用 *1



一人当たり医療費 *2



一人当たり保健事業費 *2



傷病休職者数 *3



健康・安全研修の受講割合



健康増進イベントの満足度 *4

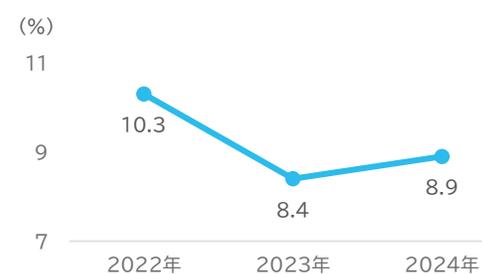


ワークエンゲージメント *5



回答者	4,574人	4,247人	4,504人
対象者数	4,947人	4,808人	4,762人
回答率	92.5%	88.3%	94.6%

相対的プレゼンティーズムの損失割合 *6



回答者	3,899人	3,529人	3,437人
対象者数	5,284人	5,141人	5,042人
回答率	73.8%	68.6%	68.2%

アブセンティーズム年間損失日数 *7



回答者	3,899人	3,529人	3,437人
対象者数	5,284人	5,141人	5,042人
回答率	73.8%	68.6%	68.2%

注釈一覧

- *1 健康診断やストレスチェックのほか、各種健康経営施策の実施に係る費用を計上
- *2 アフラック健康保険組合の全加入事業所を対象
- *3 傷病手当金受給者を対象
- *4 全社員対象に実施している春のウォーキングキャンペーンを対象
- *5 ストレスチェックにて「ワーク・エンゲージメント」の項目が「高い」「平均」の社員割合
- *6 社員調査にてWHO-HPQを用いた調査の回答より算出
- *7 社員調査にて「過去3か月間に取得した有給休暇や特別休暇のうち、病気や体調不良等が理由休んだ日」と回答された日数の平均

