

※当社の人財マネジメント戦略は統合報告書に記載しておりますので、あわせてご参照ください ([リンク](#))

人的資本データブック2023

Human Capital Databook 2023

アフラック生命保険株式会社



はじめに

- 当社は、データドリブンな人財マネジメント戦略の立案と実行、運用を通じた改善を実現するために、人的資本に関する定量的なデータ（人的資本データ）の収集、分析、活用に力を入れています
- 本データブックでは、「ISO30414*」を参考に、統合報告書等で示す当社の人財マネジメント戦略を補足する、人的資本データを掲載しています

* 国際標準化機構（International Standard Organization）のマネジメントシステム規格の1つで、組織が自社の従業員に関する人的資本の情報について、定量化し、分析し、開示するための国際的な指標として設けられたガイドライン

1. 人財エンゲージメントの強化

2. 人財マネジメントの強化

3. 社員を活かす環境の実現

4. 実行性・実効性を確保する仕組み

5. その他

目次

1. 人財エンゲージメントの強化

- 当社の人財マネジメント戦略の核を成すのは「人財エンゲージメント（所属する組織と自身の仕事に熱意を持って、自律的に貢献しようとする人財の意欲）の強化」です
- この「人財エンゲージメント」を最大限引き出すことが持続的成長と中長期的な企業価値の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

- 当社は中期経営戦略における非財務面の主要目標の1つに、人財エンゲージメントの状況を表す指標として、2021年から「人財エンゲージメントスコア*」を設定しています
- 「人財エンゲージメントスコア」は、「エンゲージメントサーベイ」を活用して測定します。エンゲージメントサーベイは、「社員エンゲージメント」と「社員を活かす環境」の2つのカテゴリで構成されており、それらの肯定的回答率（設問に対し「非常に思う」「思う」と回答した社員の割合）の平均値を「人財エンゲージメントスコア」と定義しています
- 2024年に、人財マネジメント制度改革を行った2021年の世界水準相当（全社員の2/3以上が肯定的な回答をしている状態）となることを目標としています
- 2021年、2022年の当社の水準は、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、2023年も、「人財エンゲージメントスコア」向上を目指しさまざまな施策を実行しています

* 「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

人財エンゲージメントスコア



2. 人財マネジメントの強化

2.1. タレントマネジメント

2.2. ダイバーシティ& インクルージョン推進

- 当社のパーパス（存在意義）に対する人財一人ひとりの共感・貢献意欲を引き出し、主体的なキャリア形成や能力開発を実現するために、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

2. 人財マネジメントの強化

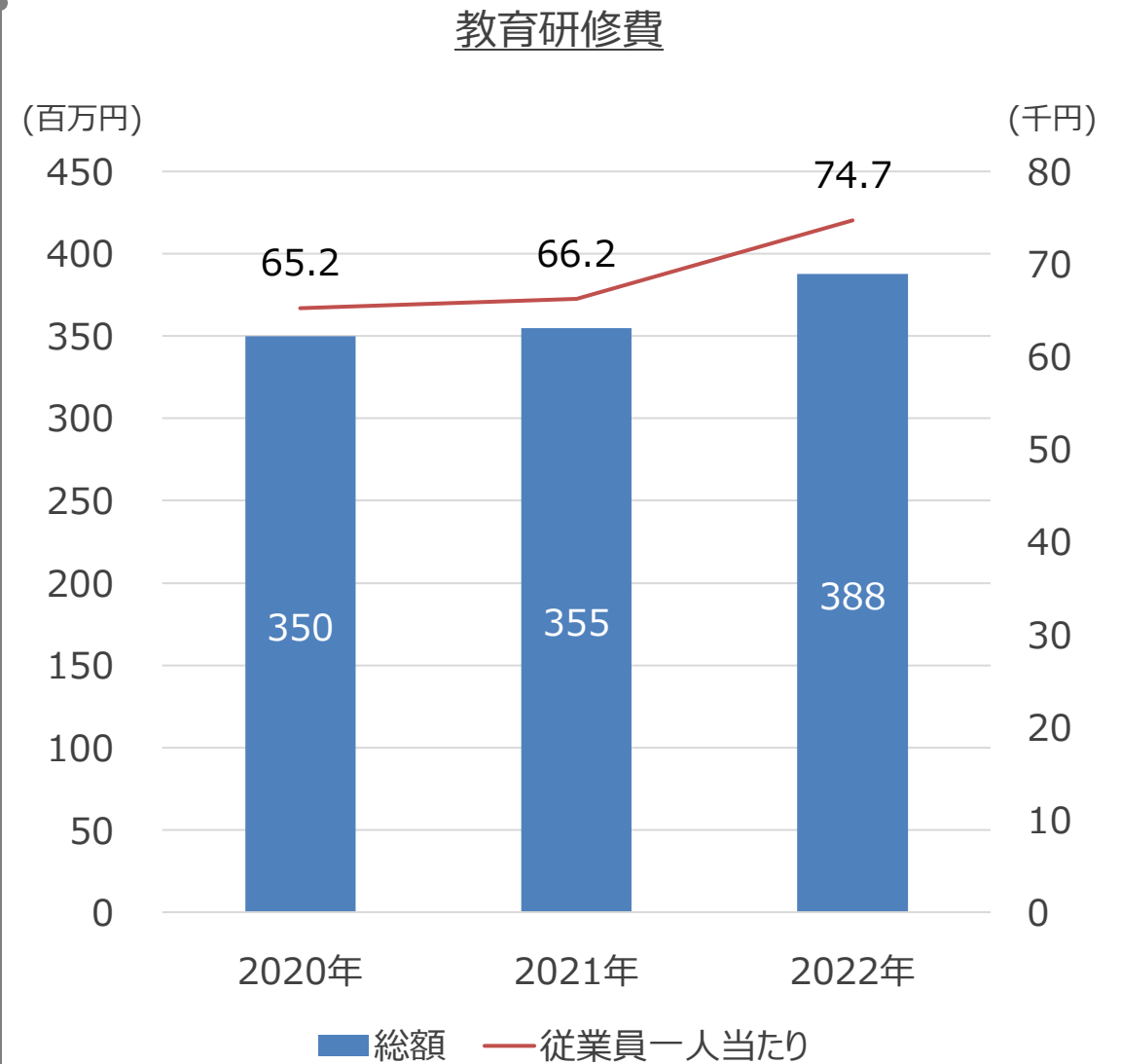
2.1. タレントマネジメント

2.2. ダイバーシティ& インクルージョン推進

- 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

人財育成・研修の総費用

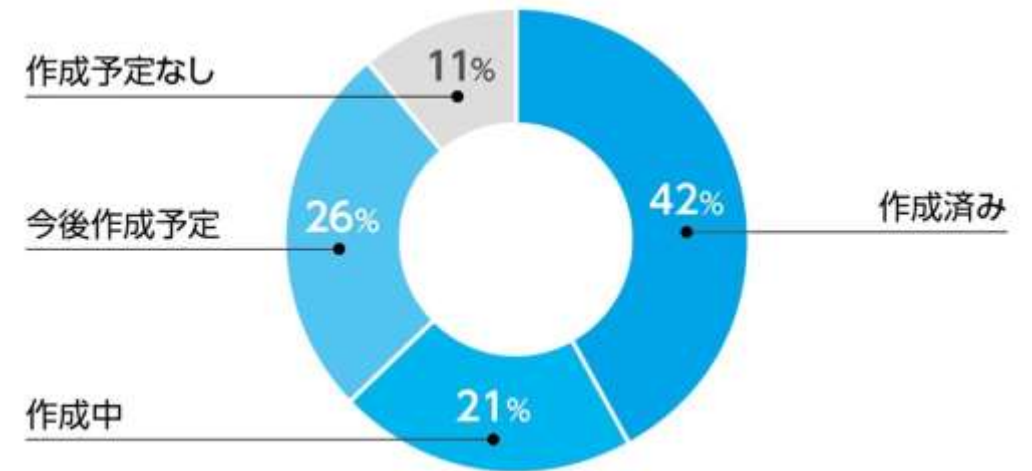
- 主体的なキャリア形成の実現に向けて、人財育成・教育に対する投資を強化しています
- 人財開発プログラムのタグラインである“自分を創る。未来を創る。”のもと、個人のパーソナライズされた能力開発ニーズと、会社として求める能力開発ニーズを踏まえ、人財育成プログラムを展開しています



キャリア開発計画書（CDP）作成率

- 職務記述書をベースに、意欲ある社員はCDPを作成し、それを基に上司と対話しながら、社員一人一人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ます
- このように能力開発のプロセスを回していくことを「ラーニング・ジャーニー」と呼んでいます。ラーニング・ジャーニーがより有効に機能するように、CDP策定のガイドやノウハウを整理した「CDPプレイブック」の公開や、「キャリアデザイン研修」を実施しています
- 作成は任意ながら、管理職を含めた85%以上の社員が作成済みもしくは作成意欲ありと回答しており、社員の主体的なキャリア形成意欲が醸成されています

キャリア開発計画書（CDP）作成率*



参考：「アフラック統合報告書2023 会社概要編」P.32, 33

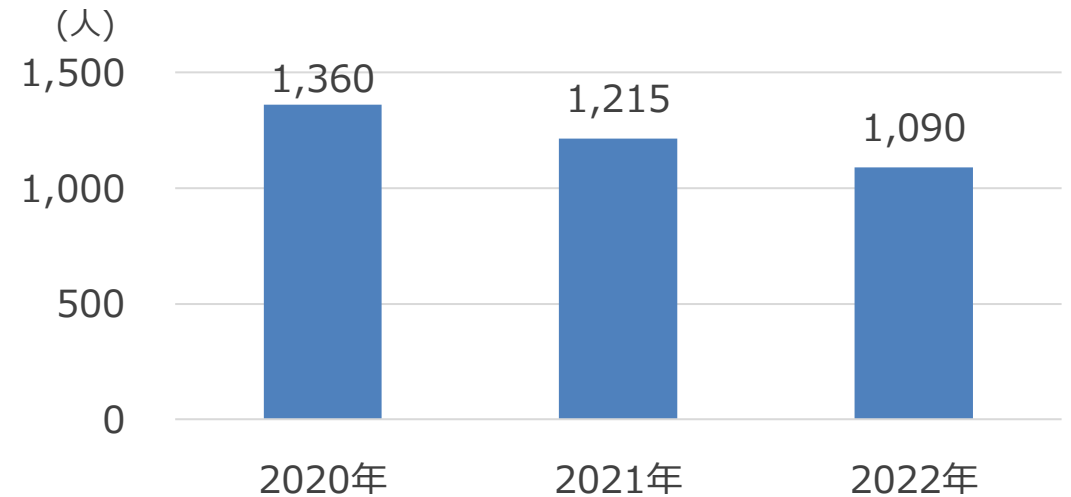
* 2023年4月時点

Aflac Cafe利用実績

- 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に、自己啓発支援金（CDPを作成している社員は最大10万円まで利用可能）を支給しています
- 2021年の人財マネジメント制度改革以前は昇格要件のための資格取得にも利用されていましたが、人財マネジメント制度が変わり、昇格のための資格取得要件がなくなったことで、受動的な利用が減少したことも影響し、利用者数はやや減少傾向にあります
- こうした傾向を受け、2023年は全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（BEST*プログラム）などの拡充を図り、主体的な学びの促進に努めています

* Basic & Essential Skill Trainingの略称

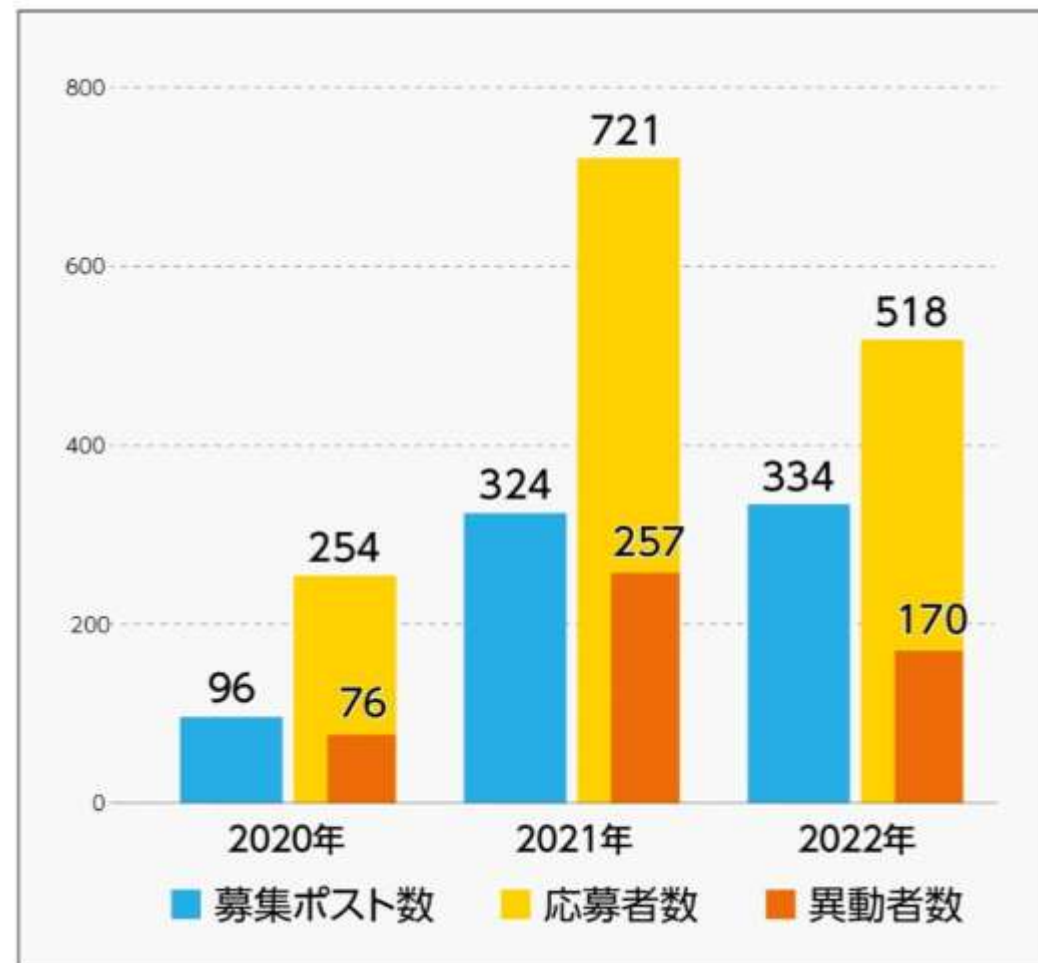
Aflac Cafe利用者数



ジョブ・ポスティング（社内公募制度）の実施状況

- 2021年の人財マネジメント制度改革に伴い、ジョブ・ポスティングを拡充し、支社長や課長などの管理職ポストや上位グレードへの挑戦を可能としています
- 募集ポスト数や応募者数は2020年以前の3倍以上に増加し、意欲ある社員が新たなキャリアにチャレンジする制度として活用されています

ジョブ・ポスティング（社内公募制度）の実施状況



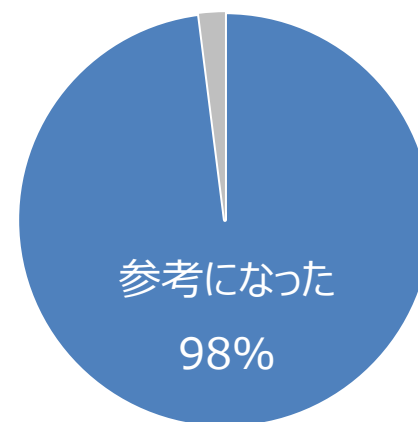
キャリアEXPOの実施状況

- 「キャリアEXPO」とは、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のことです（2022年から開始）
- 2022年のキャリアEXPOでは、実施部署数は80部署に上り、全国から延べ2,000人以上が参加しました
- 参加者の98%が「主体的なキャリア形成の参考になった」と回答するなど、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）



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？）

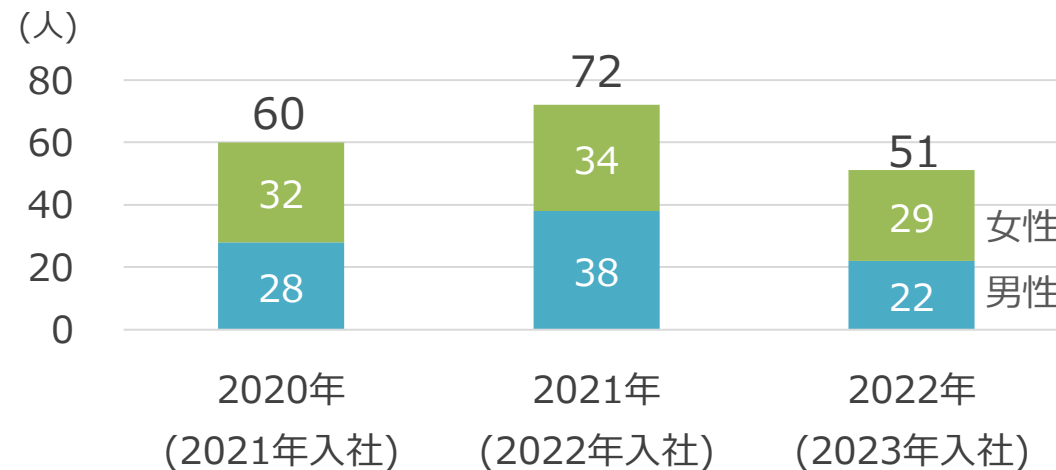


新卒採用人数・WING制度（新卒採用の初期配属先確約制度）の利用状況

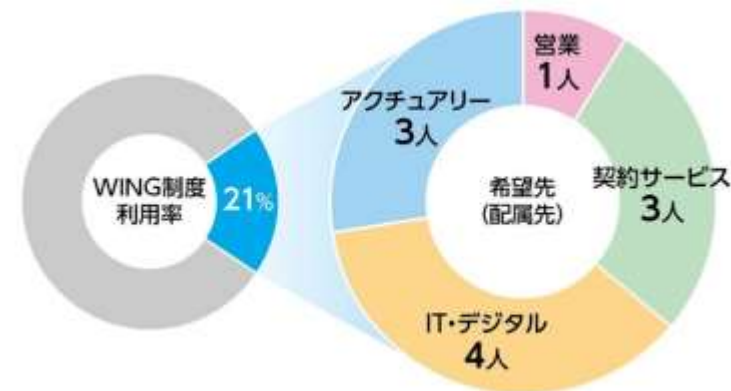
- 中長期的な健全な人員プロポーシオンの維持や転勤を前提とする人財確保の観点からも、当社にとって新卒採用は重要なものとして位置付けています
- 新卒採用における男女バランスも意識し、人財の多様性の確保に努めています
- また2023年の新卒採用から、初期配属先を確約する「WING制度*」を導入しています
- 2023年4月入社の新卒社員のうち、約2割が本制度を活用しており、キャリア志向が高く意欲や能力の高い学生にとって魅力のある制度となっています

* 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

新卒採用人数

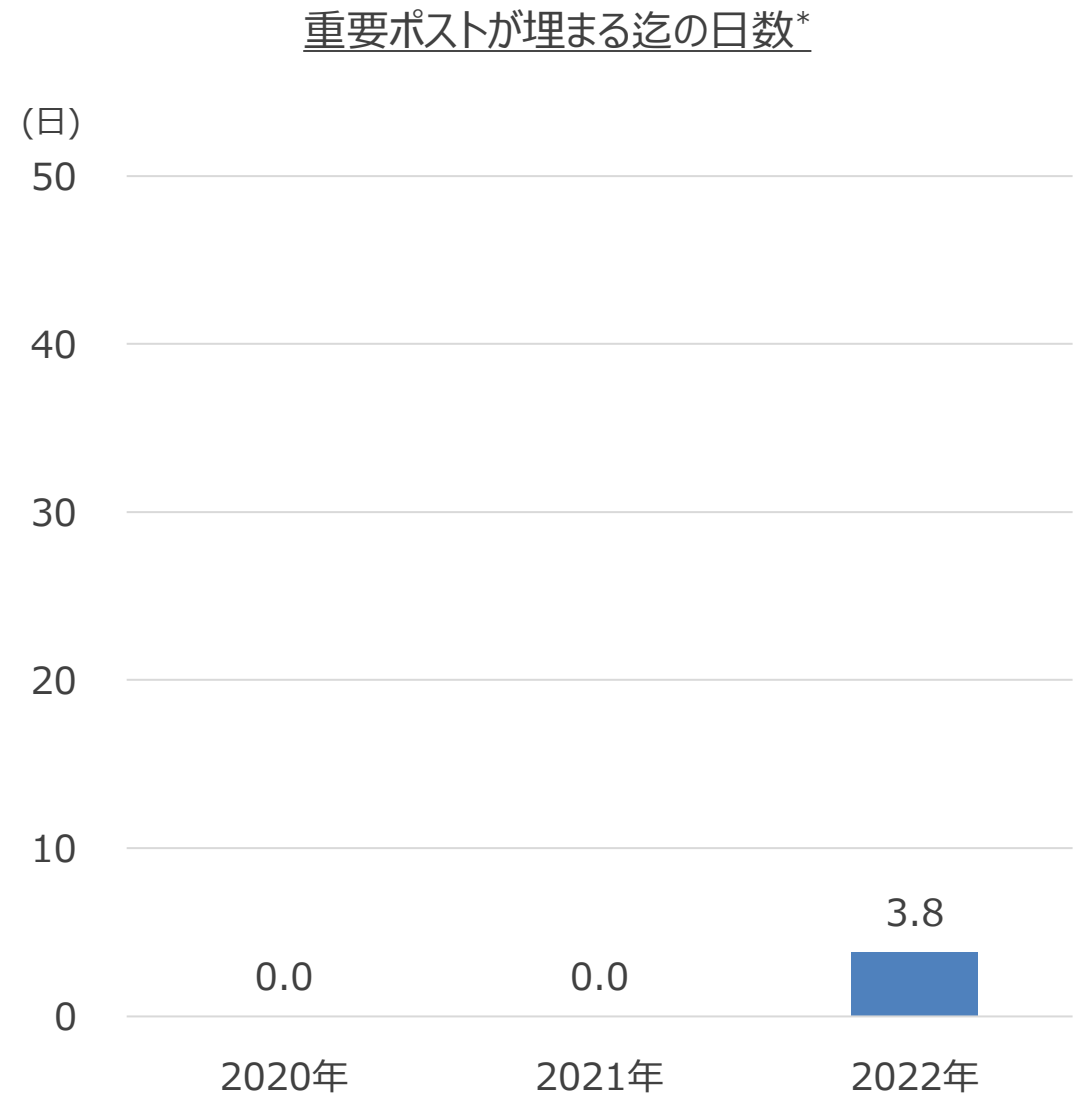


WING制度の利用率と希望先（配属先）



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

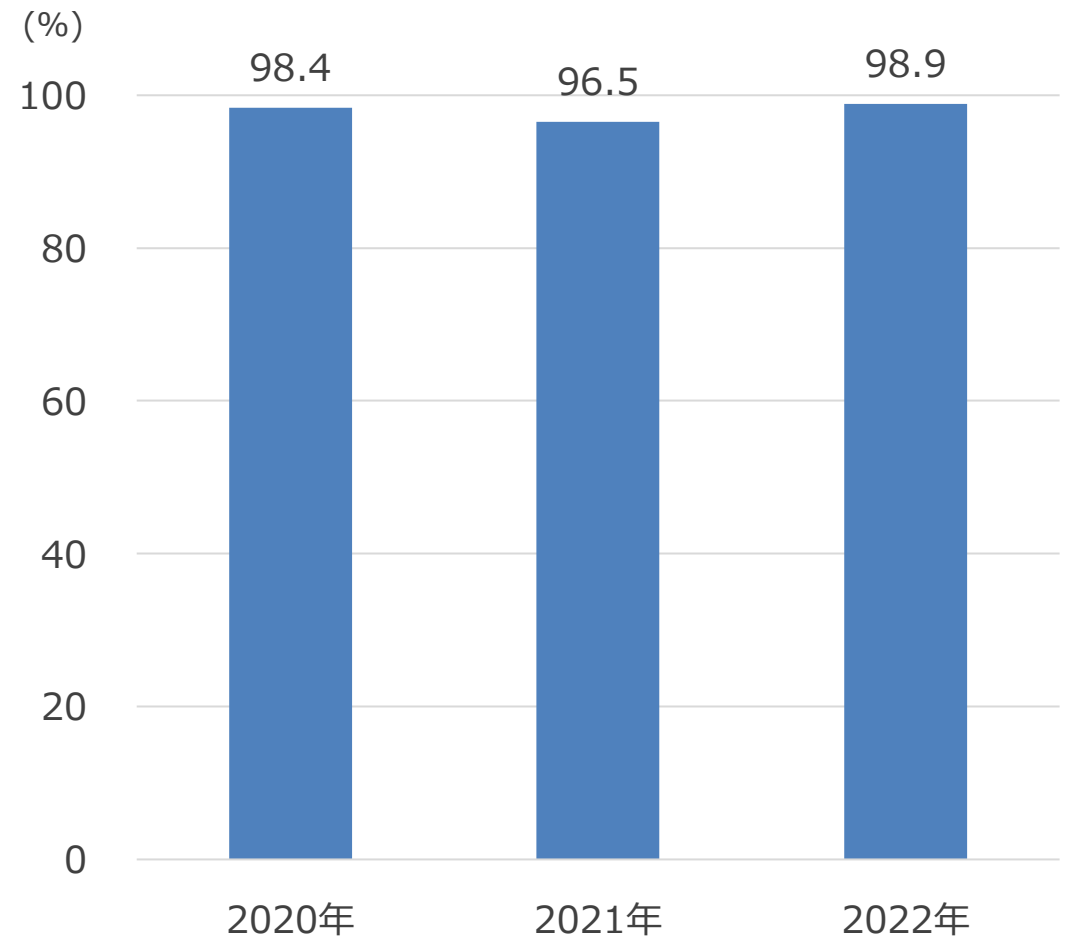


* 空席ポストに後任の人財が充当されるまでの日数÷空席ポスト発生数として算出

重要ポストの内部登用率

- 重要ポストについては、9割以上を内部人財で登用しており、十分な水準にあります
- 当社では、持続的な成長のために、将来に向けたリーダーシップ・パイプラインを強化することが大事だと考えています。計画的に次世代を育てるために、「リーダーが次のリーダーを育成する」ことを、例えば社員の人事評価（行動評価）の項目に定めるなど、すべての部門・階層で、次世代育成が実践される環境を構築しています
- 一方、高度な専門性を要するポストや新規事業に関するポストなど、社外の知見を取り入れた方が効果的・効率的である場合には、積極的に外部の人財を登用しています

重要ポストの内部登用率*

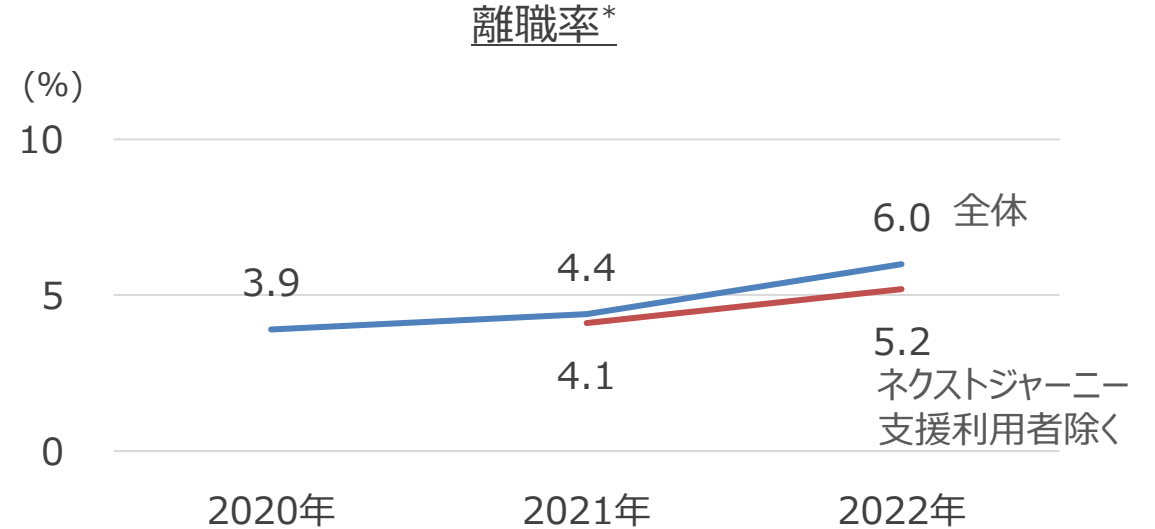


* 空席ポストに対する内部登用者数 ÷ 空席ポストに対する内部登用者数と外部登用者数の合計 × 100として算出

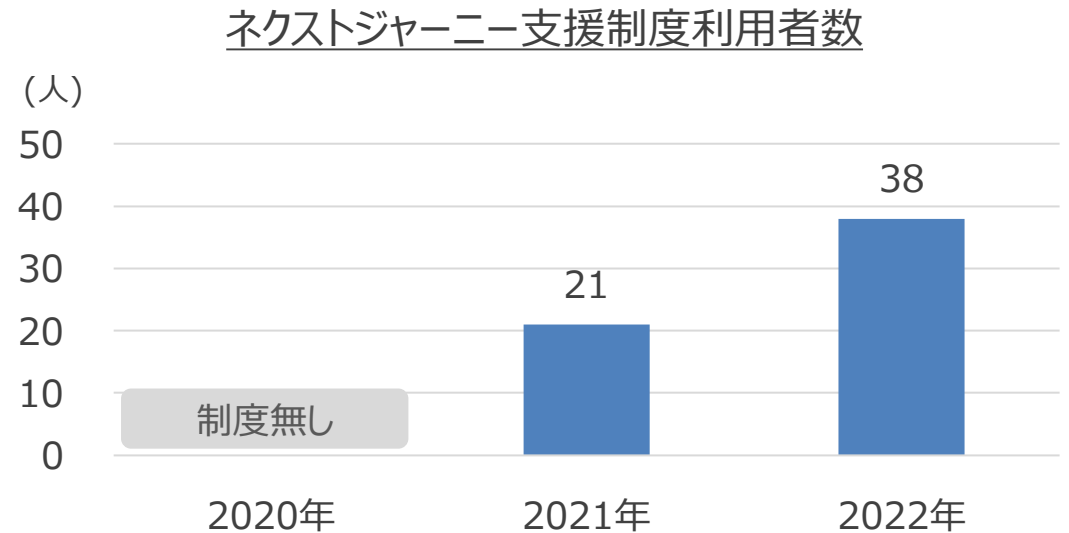
離職率

- 離職の状況は、社長を委員長とし、各部門を統括する統括担当役員により構成される人財マネジメント政策委員会でモニタリングしています
- 2021年の人財マネジメント制度改革に伴い、主体的なキャリア形成を推進する中で、自ら社外に目を向けチャレンジする社員も出ていることや、社会的にも転職市場が活性化していることから、離職率は増加傾向にありますが、金融業界の一般的な離職率*よりも依然として低い水準にあります
- また、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する「ネクストジャーニー支援制度（早期退職制度）」は、新制度とともに導入されて以降、前向きなチャレンジの機会として、活用されています

* 参考：8.3%（厚生労働省 令和4年雇用動向調査結果）



* 月間退職率（月間退職者数÷月間平均従業員）の年間（12か月分）の総和で算出



2. 人財マネジメントの強化

2.1. タレントマネジメント

2.2. ダイバーシティ& インクルージョン推進

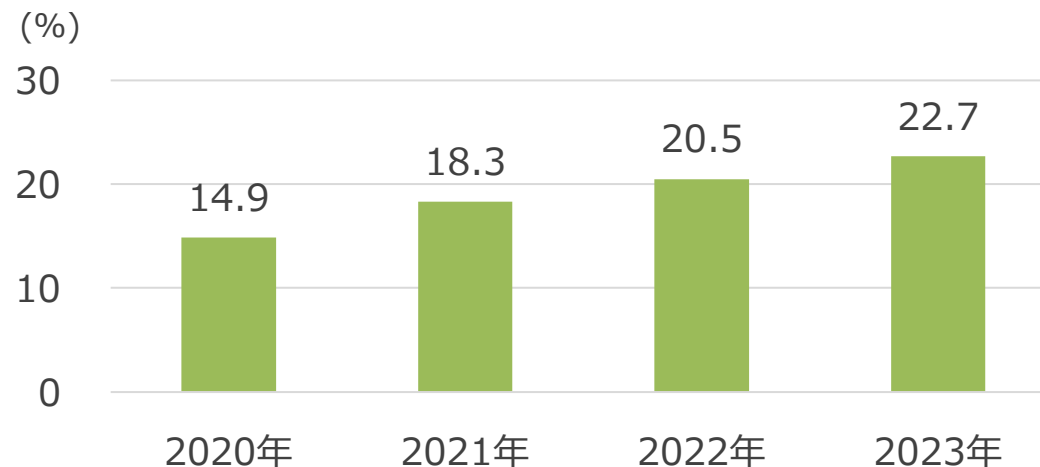
- 変化の激しい時代に持続的成長を実現するため、多様な人財が能力を最大限に発揮できることを目指し、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に積極的に取り組んでいます

管理職・ライン長ポストに占める女性比率

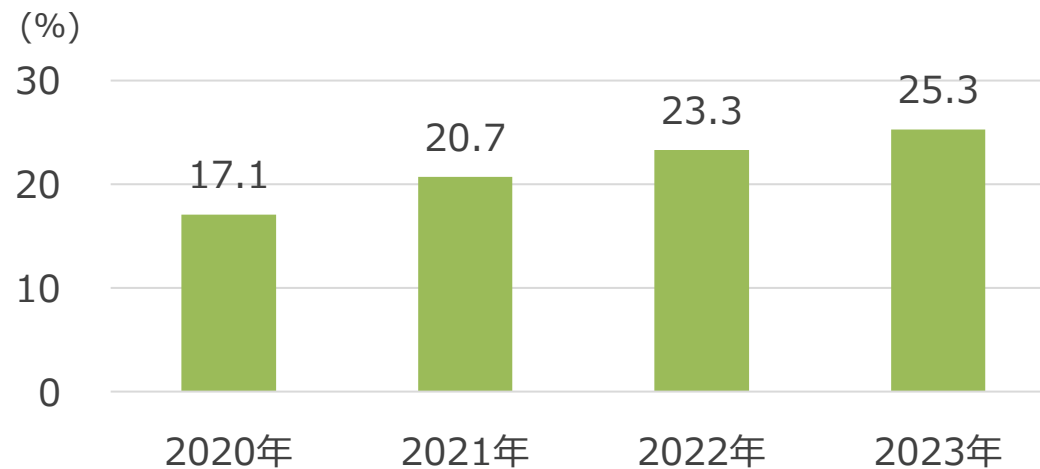
- 意思決定の場の多様性を確保するために、女性の活躍を推進しています
- 女性活躍を推進するため、2014年から「女性の活躍推進プログラム」を策定し、実行しています
- その結果、管理職・ライン長*ポストにおける女性比率は年々増加しており、「女性の活躍推進プログラム」で目指す「2025年にライン長ポストに占める女性割合を30%にする」という目標に向け、順調に推移しています

* 直属の部下を持つ管理職

管理職に占める女性社員比率*



ライン長ポストに占める女性社員比率*



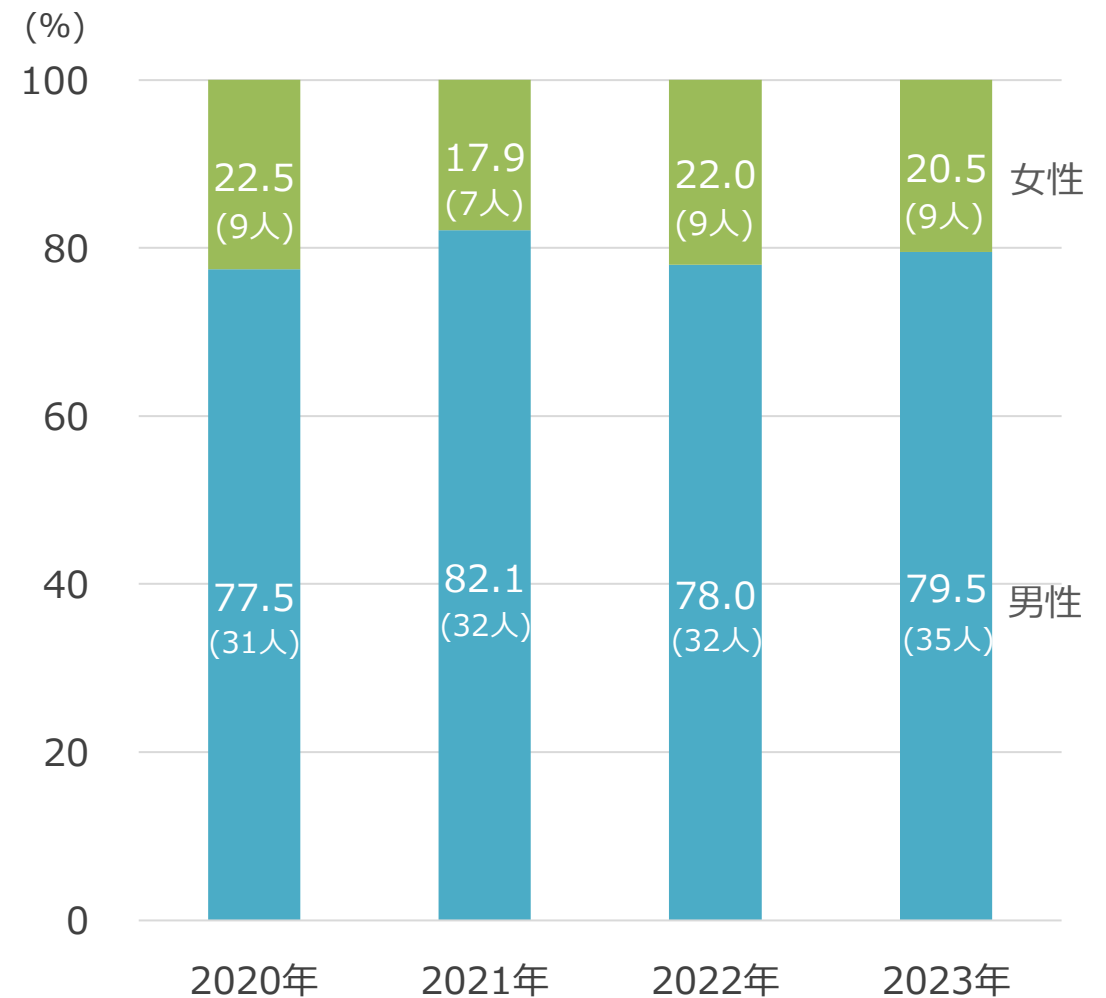
参考：「アフラック統合報告書2023 会社概要編」P.19, 41

* 各年の1月1日時点

経営陣（役員）のダイバーシティ（男女比率）

- 当社は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（役員）の男女別人員構成比*



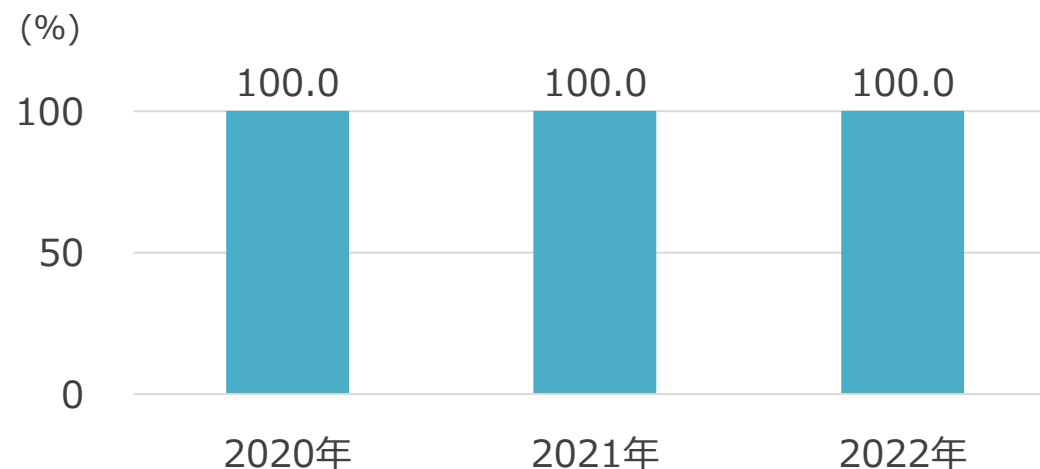
参考：「アフラック統合報告書2023 会社概要編」P.41, 83

* 各年の7月1日時点

男性の育児休業取得率

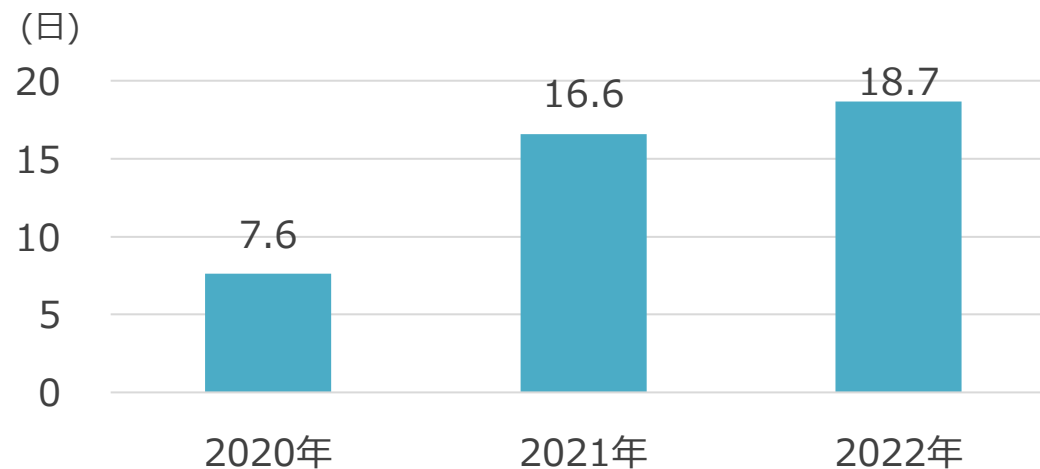
- 子どもが生まれたすべての男性社員を対象に「育児休職（5営業日までは有給）」の取得を推奨しています
- また2022年の出生時育児休業の創設に伴い、育児サポートプログラムを整備しました。上司から社員に対して制度についての説明を行う体制を構築し、制度が実際に活用される環境を整えています
- 上記の取り組みの結果、男性の育児休業取得率は100%となっており、取得日数も増加傾向となっています

男性の育児休業取得率*



* 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

男性の育児休業平均取得日数



男性に対する女性の賃金の割合

- 人財マネジメント制度において、Pay for Job, Pay for Performanceの考えのもと報酬を設計しているため、同じ職務グレードであれば、性別による報酬差はありません
- しかし社員全体で見ると、男性に対する女性の賃金の割合は64.4%となっています。これは主に2つの理由によるものです
- 1つは、上位グレードのポストを担っている女性が、相対的に男性よりも少ないことです。当社は従業員の約半数を女性が占めますが、ライン長ポストに占める女性比率は約25%に留まっています（2023年1月時点）。ライン長ポストはその職務の大きさから上位グレードに位置付けられるため、男女間の賃金差を広げる要因となっています
- もう1つは、当社が転勤に対して手厚く報いていることです。当社は、ビジネスモデルに鑑み、今後も地方の拠点に人財を確保していく必要があることから、転勤している社員には「転勤手当」を支給しています。会社としての必要性に加え、社員の自己申告等に配慮し、異動・配置を行った結果、女性よりも男性に転勤者が多くなっており、それが男女間の賃金差に繋がっています
- 当社は引き続き、社歴や年齢、性別に関わらず、「職務」と「成果」に応じた処遇を実現していきます

男性に対する女性の賃金の割合

(%)

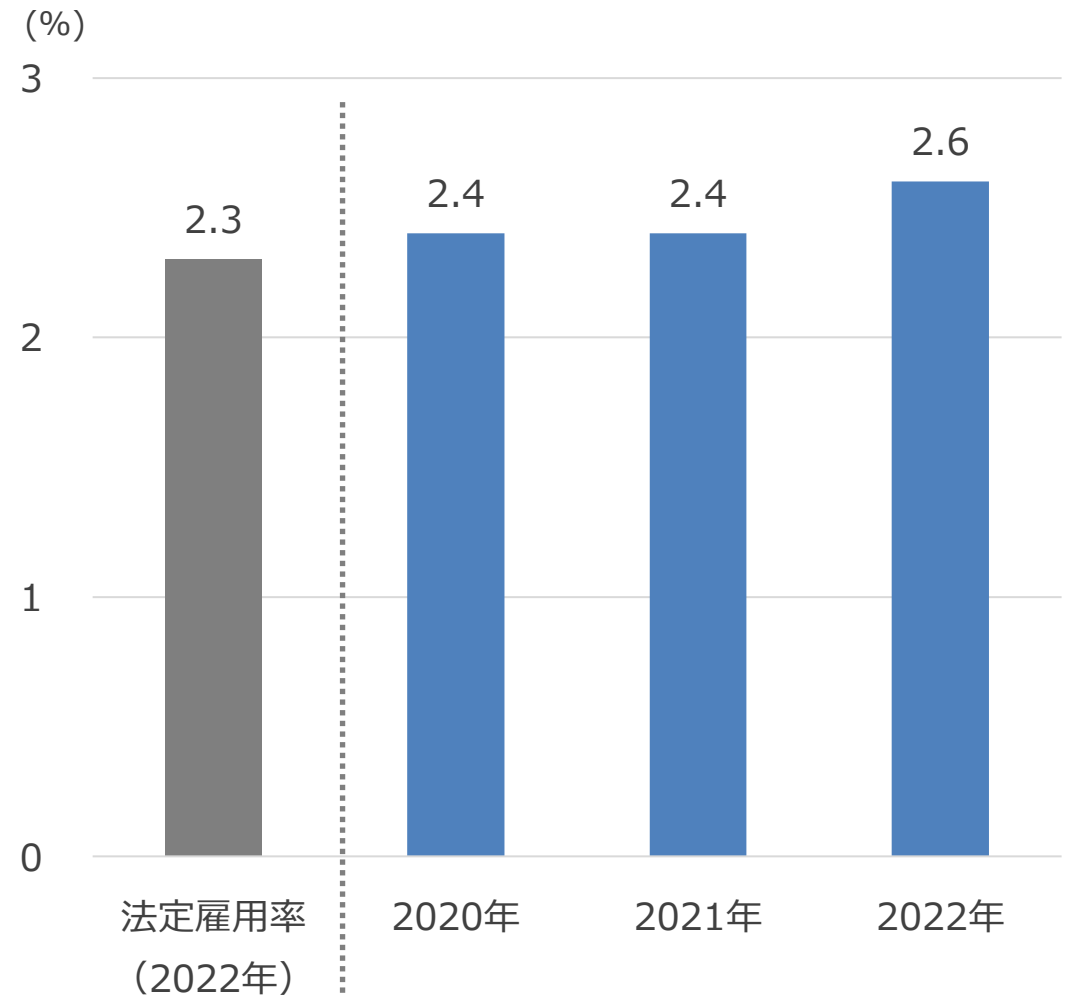
	2020年	2021年	2022年
全労働者	-	-	64.4
正規雇用労働者	-	-	64.5
うち管理職層	-	-	90.0
非正規雇用労働者	-	-	69.5

参考：「アフラック統合報告書2023 会社概要編」P.29

障がい者雇用率（アフラック生命グループ）

- 障がいのある方々の社会参加を促進することを企業の重要な責任と位置付け、特例子会社の「アフラック・ハートフル・サービス（AHS）」を2009年に設立しています
- アフラック生命グループ全体として、障がいのある方々の社会参加の機会を創出しています
- 保険事務関連の業務に加え、AHS社員が作成した感性豊かなアート作品を活用し、ダイバーシティ&インクルージョンの実現にも貢献しています

アフラック生命グループ全体の障がい者雇用率*



* 各年の6月1日時点

参考：「アフラック統合報告書2023 会社概要編」P.43

3. 社員を活かす環境の実現

3.1. アフラック Work SMART

3.2. 健康経営

- 人財エンゲージメントの強化に向け、人財が効果的・効率的に業務を行えるよう、「社員を活かす環境の実現」に取り組んでいます

3. 社員を活かす環境の実現

3.1. アフラック Work SMART

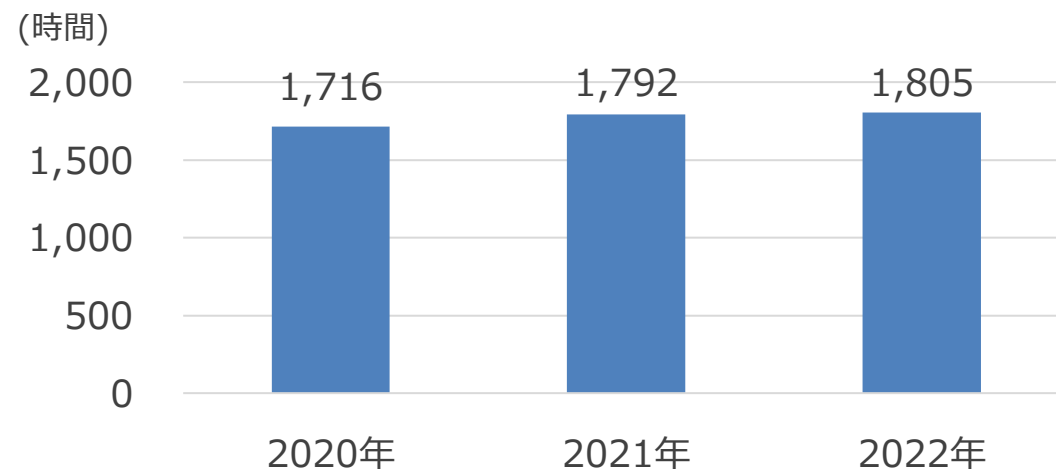
3.2. 健康経営

- 組織としてのパフォーマンスを最大化させることを目指して、2015年から「アフラック Work SMART」を推進しています
- 2022年からは「インプット（労働投入）の効率化」から、「時間当たりの付加価値向上／アウトプットの最大化」に向けた実践をより重視した取り組み「Work SMART2.0」へと進化させ、人財エンゲージメントの向上を図っています

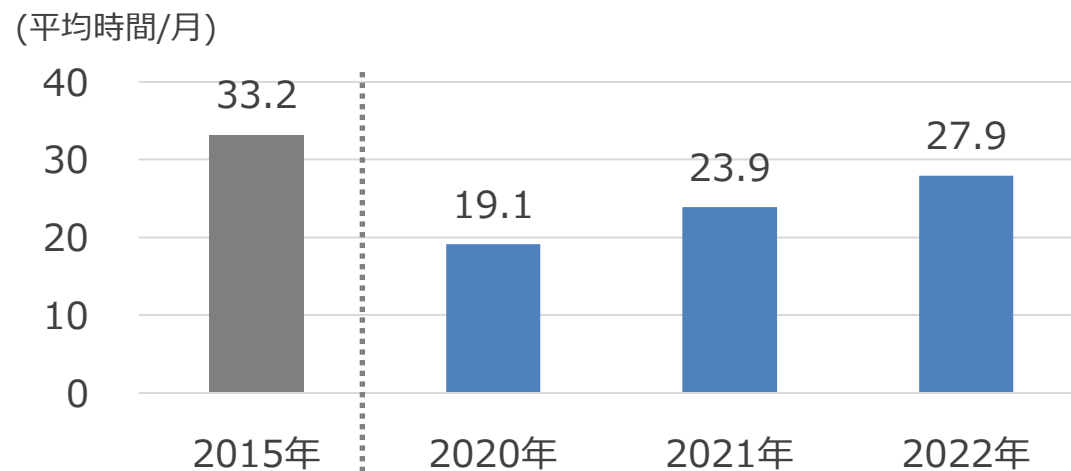
労働時間

- 仕事の進め方の基本指針として「Work SMART5原則」を定め、仕事の進め方を抜本的に見直しています
- コロナ禍で停滞していた営業活動の本格化に伴い、直近3年間では、所定外労働時間は増加しているものの適切な管理態勢を確保しており、「アフラック Work SMART」の取り組みを開始した2015年に比べて低い水準を維持しています

一人当たりの年間総労働時間



所定外労働時間*

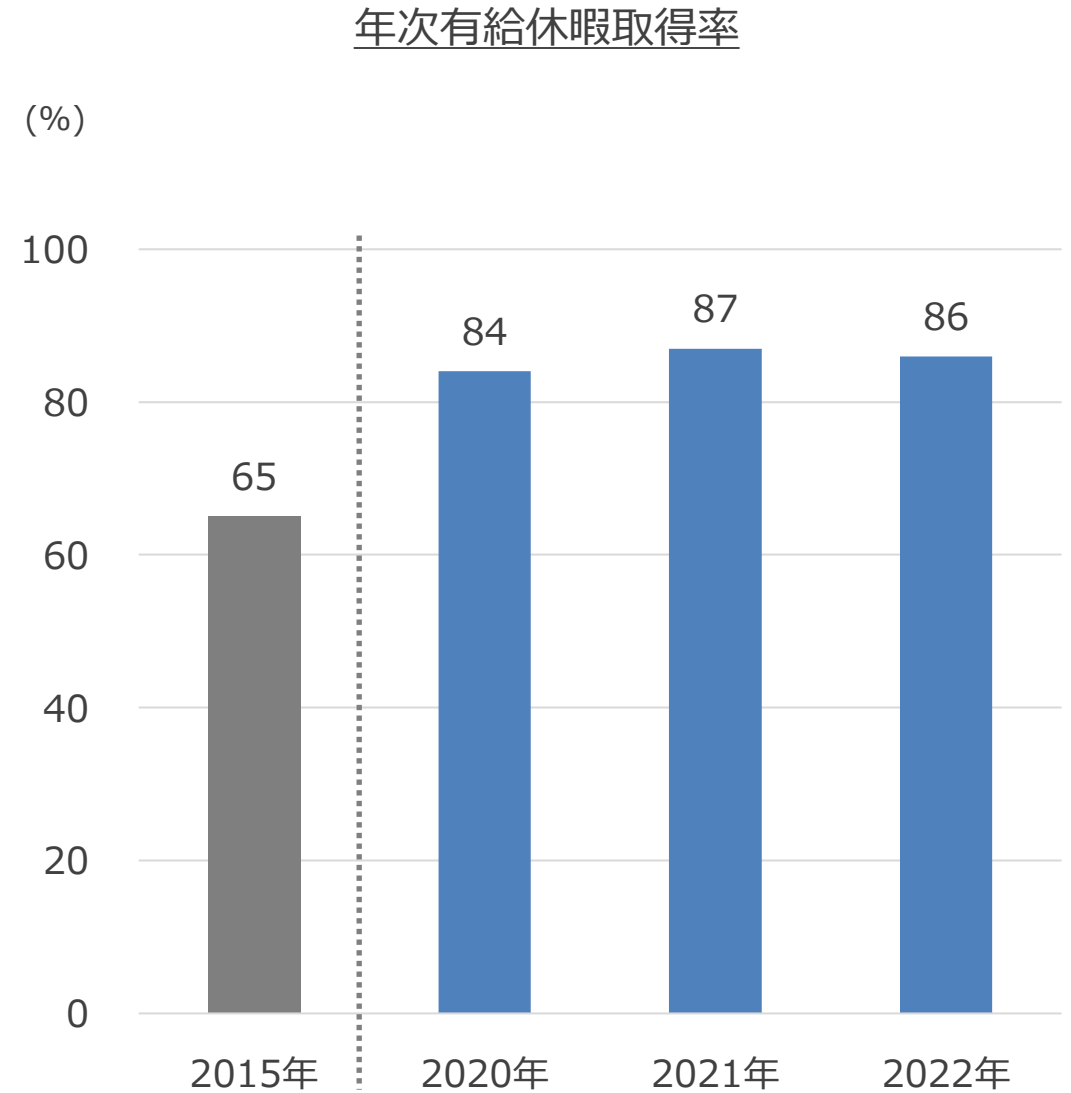


参考：「アフラック統合報告書2023 会社概要編」P.34, 35

* 当社の所定労働時間は9時～17時（7時間）

年次有給休暇取得率

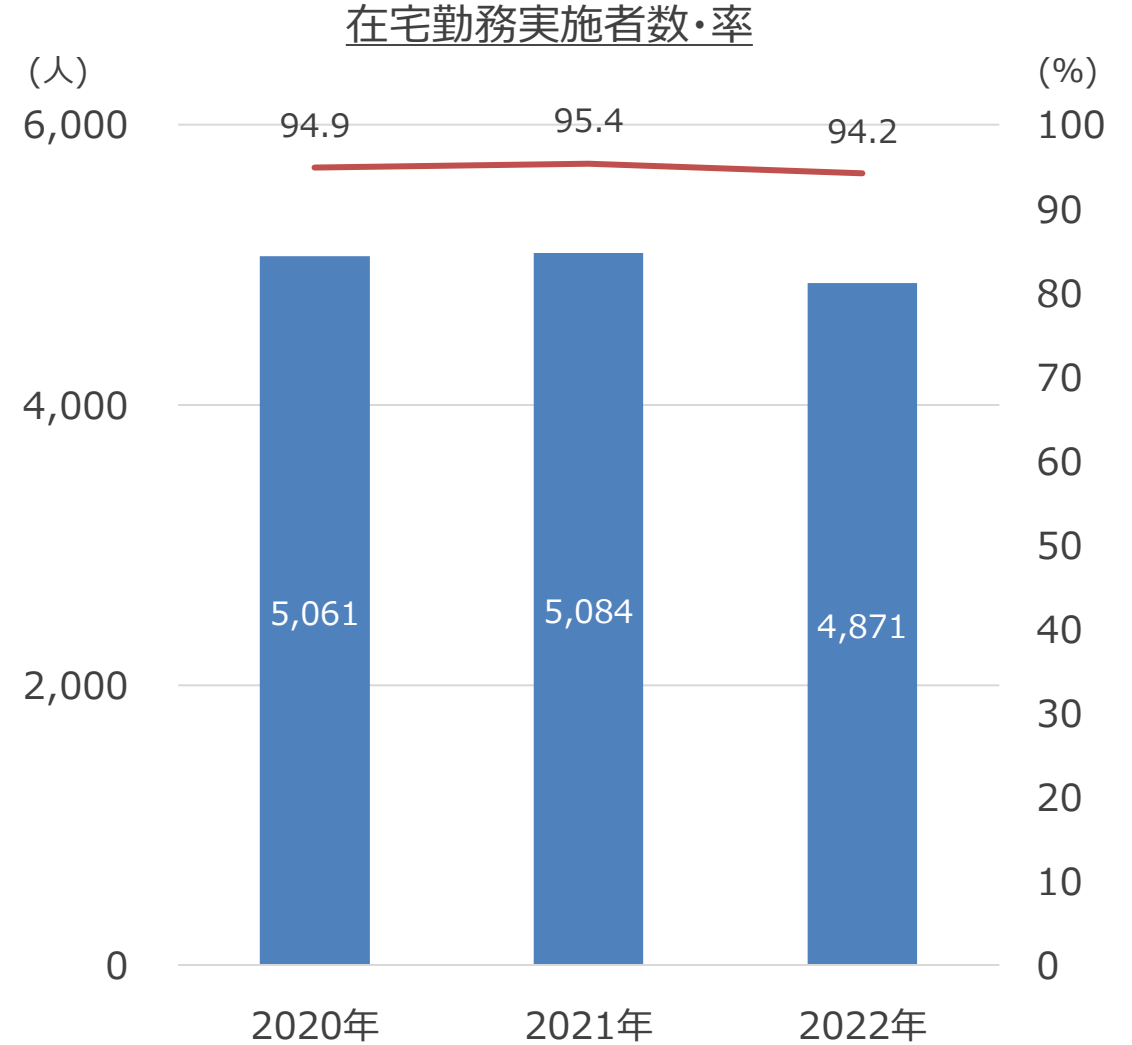
- 仕事の進め方を抜本的に見直すとともに、有給休暇の取得も推進しています
- 年次有給休暇取得率は、「アフラック Work SMART」の取り組みを開始した2015年から向上し、直近数年間では8割以上を維持し続けており、ワークライフマネジメントの実現に寄与しています



参考：「アフラック統合報告書2023 会社概要編」P.34, 35

「時間」と「場所」に捉われない働き方

- ワークライフマネジメントの実現に向け、「時間」と「場所」に捉われない働き方を推進しています
- オフィスワークの「4つの価値」を定義し、部門型人財マネジメントのもと、業務特性や組織の成熟度に応じて、それらを最適に組み合わせる戦略的なハイブリッドワークを推進しています
- その結果、新型コロナウイルス感染症対策として2020年から2021年にかけてリモートワークが浸透するとともに、現在ではオフィスワークとリモートワークどちらかに偏るのではなく、組織成果の最大化とコアバリューの浸透・継承を含む人財エンゲージメントの強化に向けた組織運営を実践することができています



3. 社員を活かす環境の実現

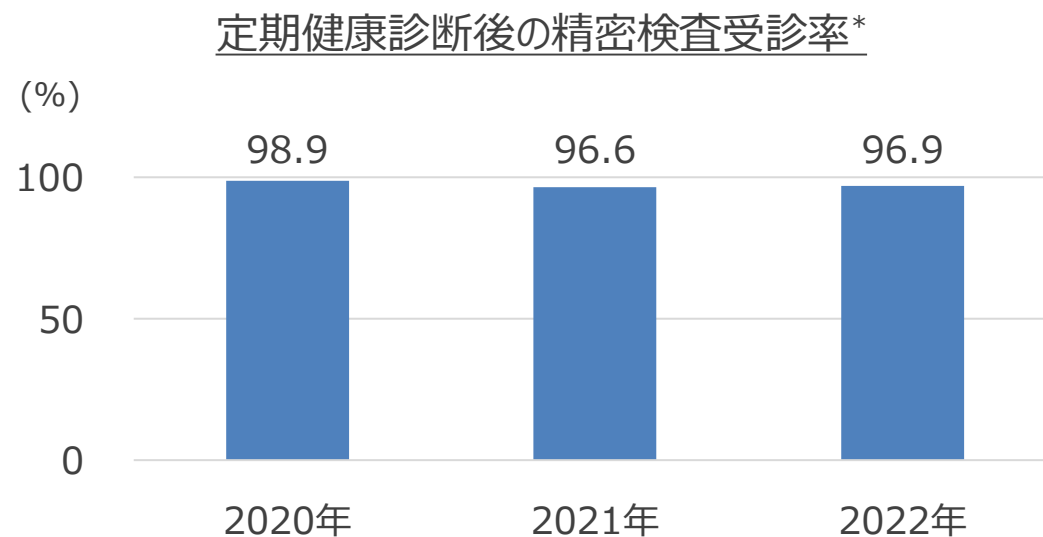
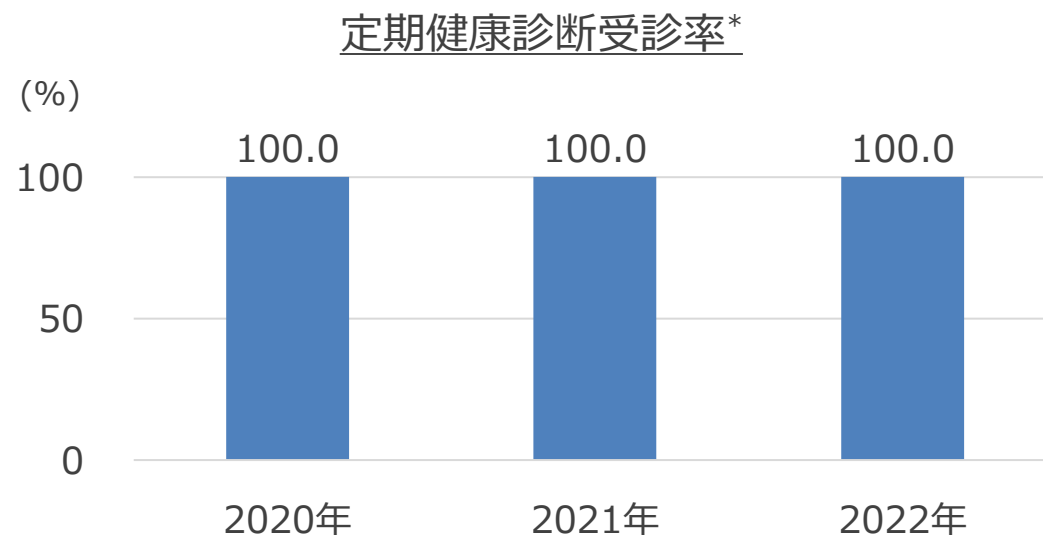
3.1. アフラック Work SMART

3.2. 健康経営

- 当社は、2016年12月に「アフラック健康経営宣言」を制定し、社員がいきいきと働く会社の実現に向け積極的に健康経営を推進しています
- 2022年3月からは「健康経営2024」として、より戦略的な取り組みに発展させています

定期健康診断の実施状況

- 定期健康診断の意義を従業員に周知するとともに、未受診者に対しては、個別に受診勧奨を行っています
- その結果、定期健康診断の受診率は100%となっており、定期健康診断後の精密検査の受診率も95%以上を維持しています

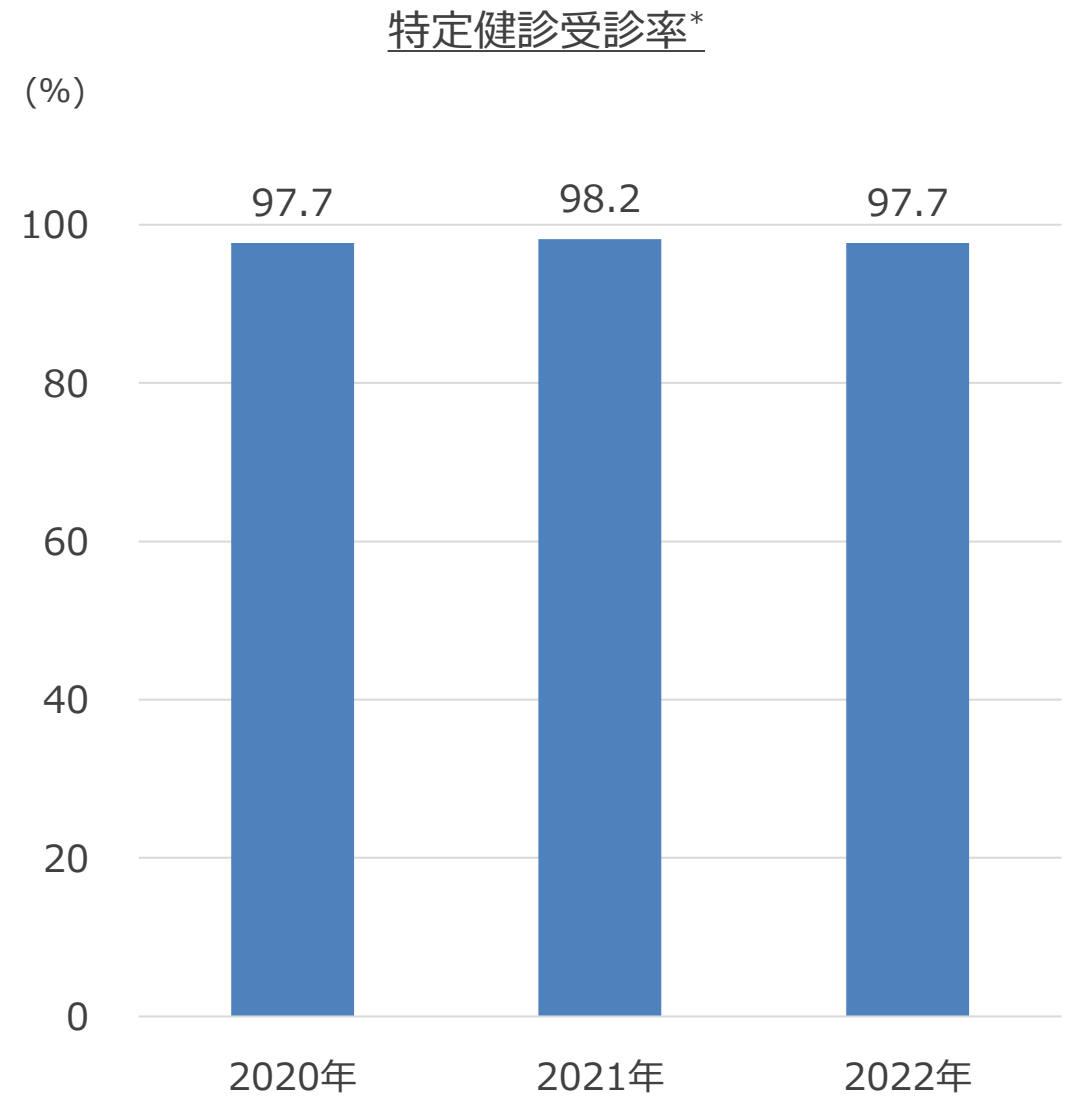


* 全従業員を対象

特定健診の実施状況

- 特定健診*についての案内冊子を自宅送付することにより、被扶養者も含めて健診の必要性を伝え、受診を促しています
- 特定健診を法定健診と一体化して実施しています
- また、未受診者に対して個別に受診勧奨を行っています
- こうした取り組みの結果、特定健診受診率は95%以上と非常に高い水準を維持しています

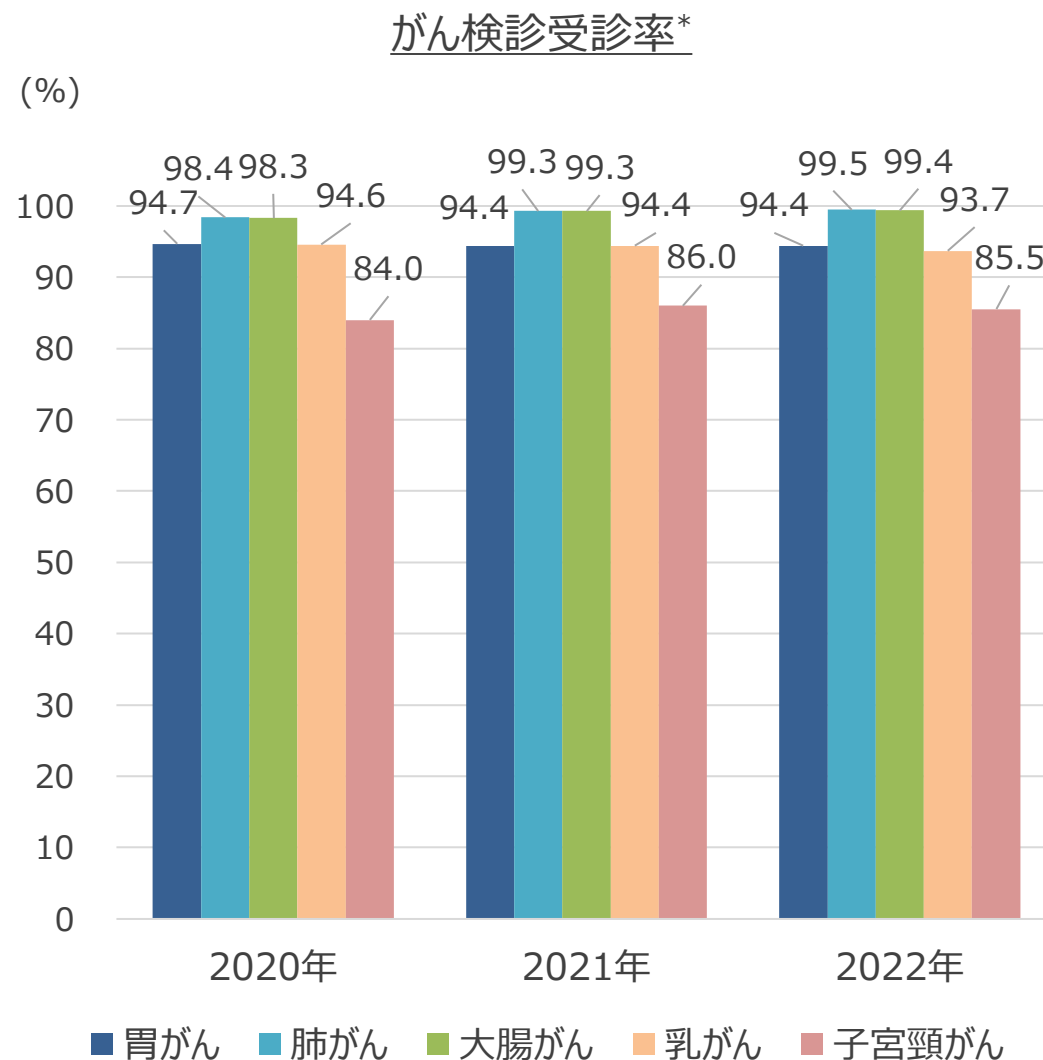
* 生活習慣病の予防のために、対象者（40歳～74歳）の方にメタボリックシンドロームに着目した健診



* 40歳以上の従業員を対象

がん検診の実施状況

- 当社は「がんで苦しむ人々を経済的苦難から救いたい」という創業の想いからスタートし、「生きるを創る」というブランドプロミスを掲げています。これは、当社で働く従業員に対しても共通する想いです。「アフラック健康経営宣言」のもと、社員が「がんや病気に罹っても安心して自分らしく働く」ことを支援するために、「がん・傷病 就労支援プログラム」を整備しており、がん検診の受診を推奨しています
- 一次・精密検査受診率向上のため、検診日を勤務扱いとし、交通費・がん検診費用を会社または健康保険組合が負担しています
- 検診の未予約者に対して個別に予約勧奨を行っています
- 全役職員に対してがん検診の重要性を学ぶためのe-ラーニングを実施するとともに、乳がん啓発のためのオンラインセミナー（2022年参加人数：123名）も実施しています
- こうした取り組みの結果、がん検診受診率は、胃・肺・大腸・乳がんについては9割以上、子宮頸がんについては8割以上と非常に高い水準を維持しています



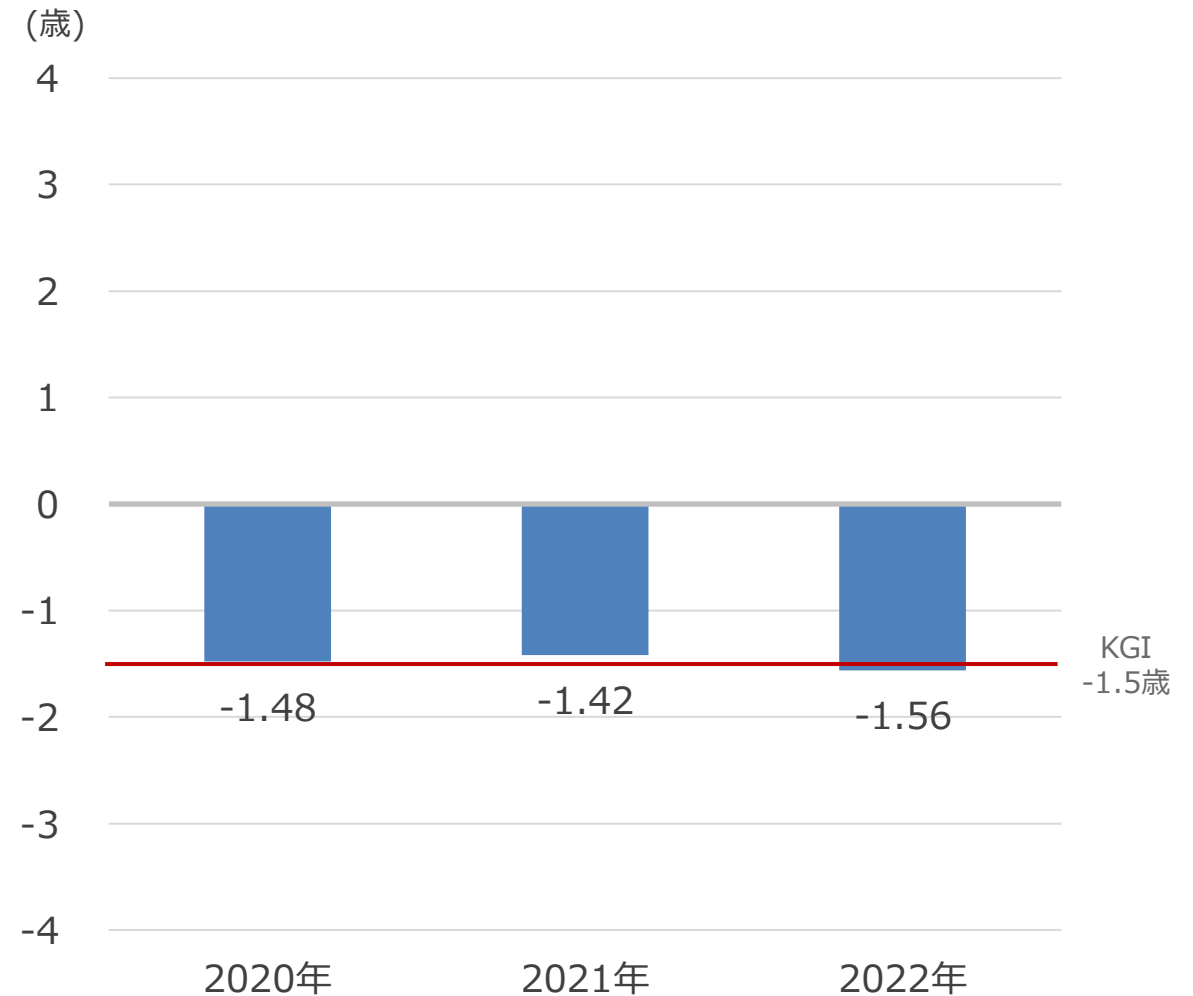
* 上記集計の対象者は以下の通り
 胃がん・肺がん：50歳以上の2年に1回以上受診した従業員
 大腸がん：40歳以上の従業員
 乳がん：40歳以上の2年に1回以上受診した女性従業員
 子宮頸がん：20歳以上の2年に1回以上受診した女性従業員

身体 の健康 の向上 ・維持 (全般)

- 「健康年齢*」とは、健康診断結果をもとに、総合的な健康状態を年齢で表した指標です
- 健康経営をさらに推進していくために、創業50周年を迎える2024年に向けて取り組んでいる「健康経営2024」では、健康年齢と実年齢の差を-1.5歳とすることを目標としており、2022年に達成しています
- 社員の健康意識や生活習慣改善のため、例えば、「まいにち健康チャレンジ」という、運動、メンタルヘルス、食事、飲酒、禁煙の5つのテーマから選んだ個人目標に100日間チャレンジするプログラムを実施しています（社員の約6割が参加）

* 「健康年齢」は株式会社JMDCの登録商標

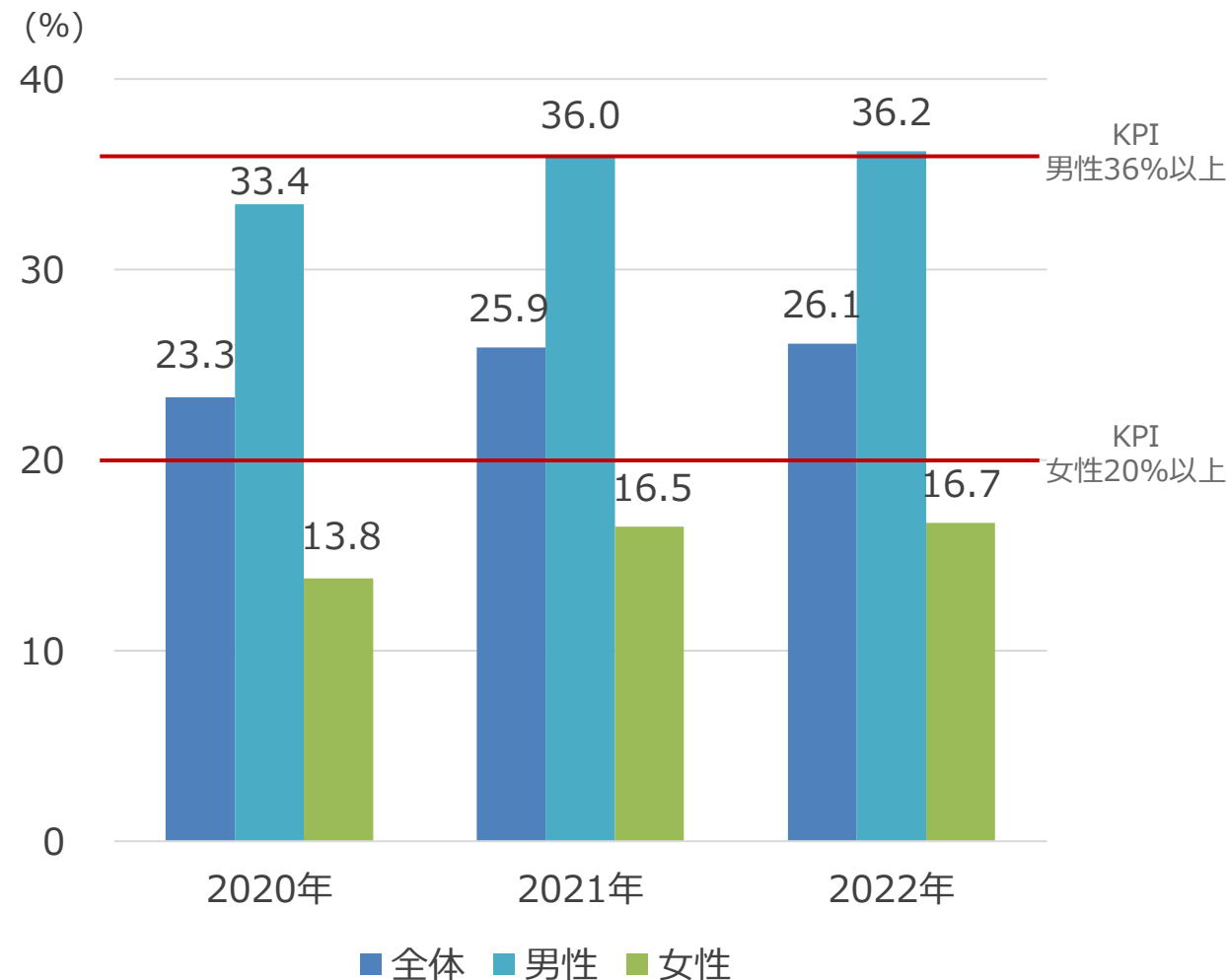
健康年齢と実年齢の差の平均



身体 の健康 の向上 ・維持 (運動)

- 歩数、睡眠、心拍数等が計測できるウェアラブル端末の無償配布・購入費用補助を行っています
- スマートフォンアプリを活用したウォーキングキャンペーンを年2回、アフラック生命グループ全体で実施し、当社の参加者は約7割にのぼります
- 当社では、「健康経営2024」において「運動習慣者率」を当面注力すべき指標と位置付け、KPI（男性：36%以上、女性：20%以上）を定めています
- 男性はKPIを達成しているものの、女性はKPI達成に至っていないため、引き続き取り組みを継続していきます

運動習慣者率*

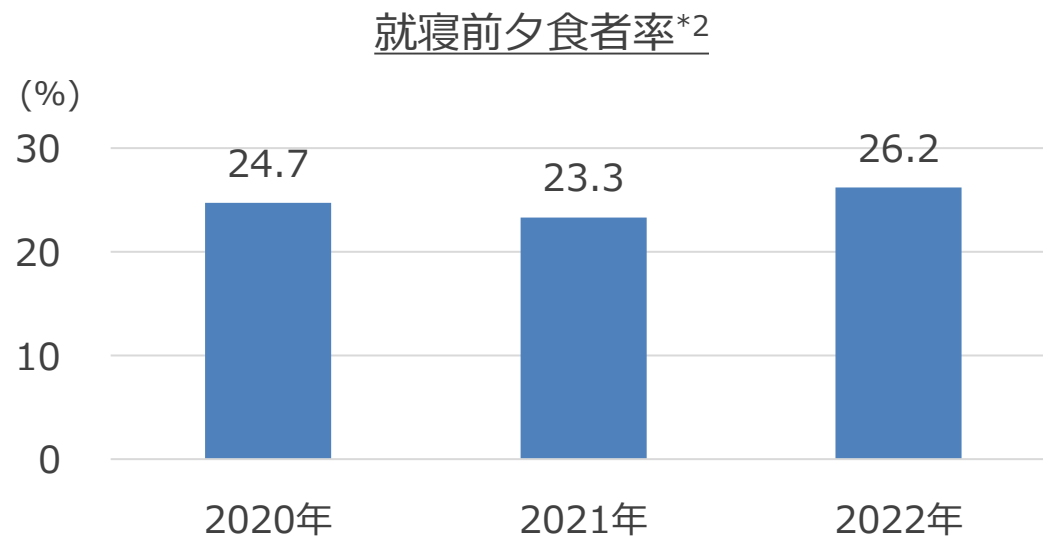
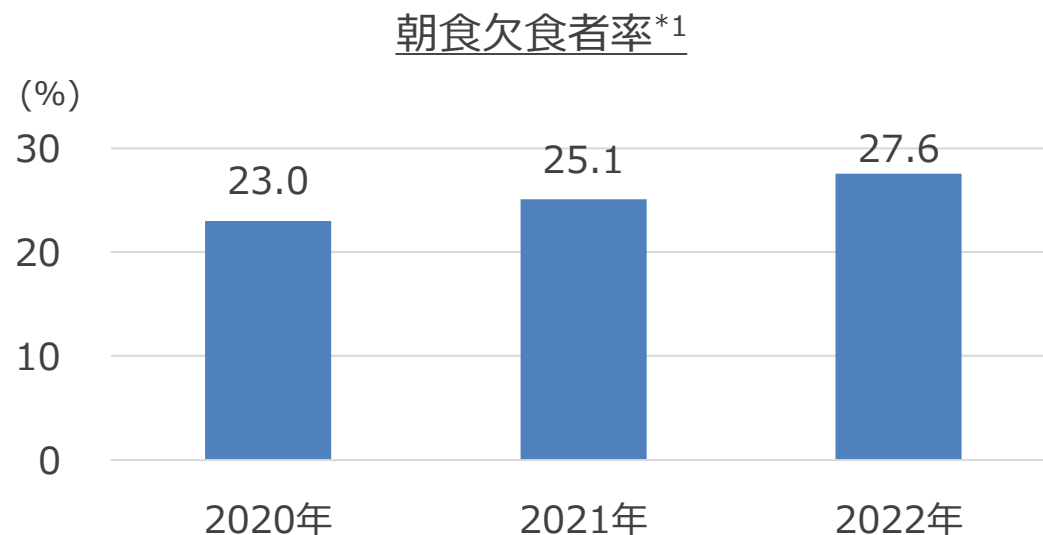


参考：「アフラック統合報告書2023 会社概要編」P.37

* 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

身体の健康の向上・維持（食事）

- 管理栄養士によるオンラインの食生活習慣改善プログラムを実施しています
- 当社では、「朝食欠食者率」と「就寝前夕食者率」を現状維持を目指す指標と位置付けていますが、近年いずれも増加傾向にあるため、改善に向け、引き続き取り組みを進めていきます



参考：「アフラック統合報告書2023 会社概要編」P.37

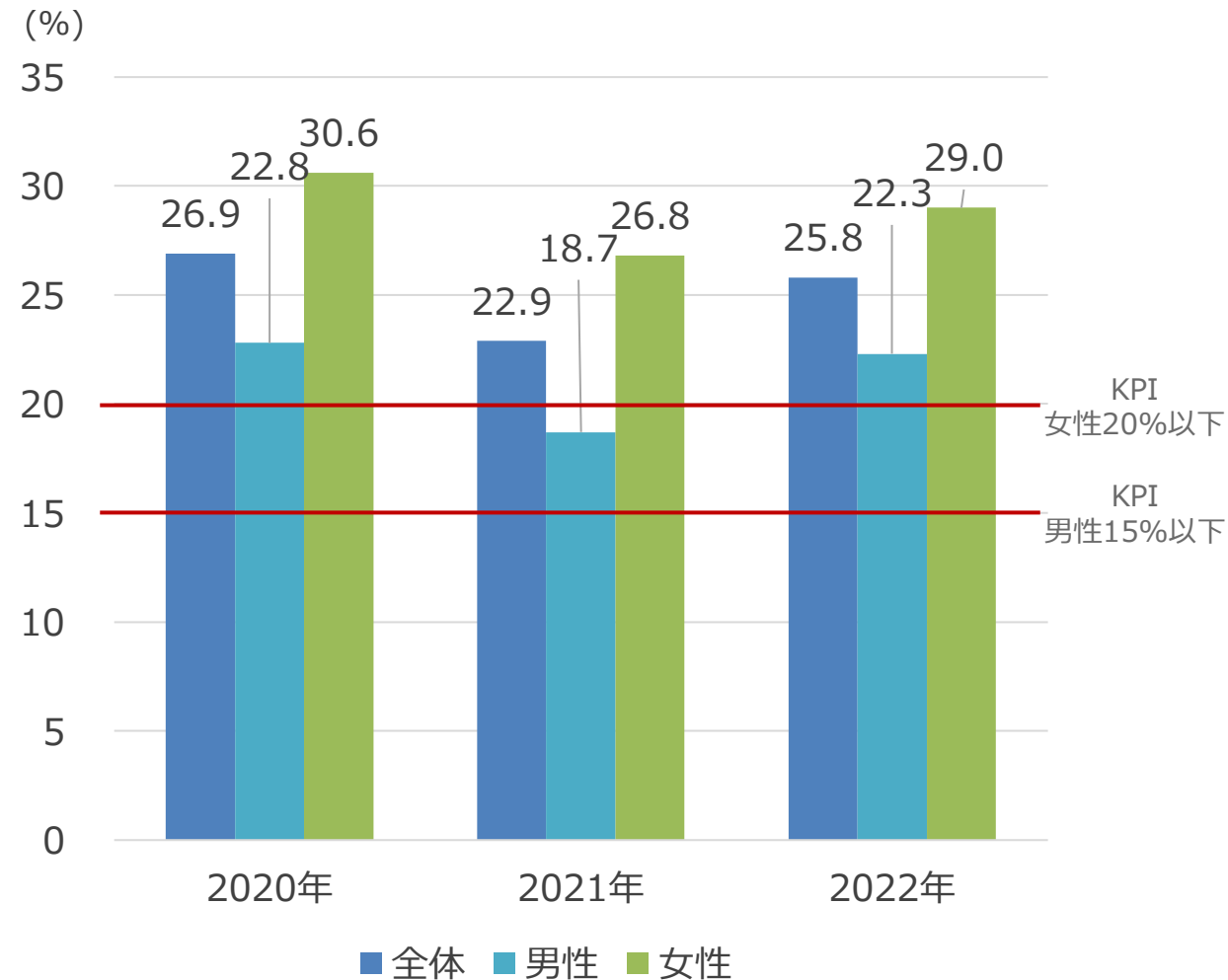
*1 定期健康診断の問診にて「朝食を抜くことが週に3回以上ある」と回答した人の割合

*2 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

身体 の健康 の向上 ・維持 (飲酒)

- 1日の適正飲酒量等、「節度ある適度な飲酒」のための情報提供を実施しています
- 飲酒習慣の改善へ向けた自己宣言や、成功事例の紹介など、節度ある適度な飲酒のための具体的な行動を促す施策を実施しています
- 当社では、「飲酒習慣者率」を「健康経営2024」において当面注力すべき指標と位置付け、KPI（男性：15%以下、女性：20%以下）達成に向け、引き続き取り組みを進めていきます

飲酒習慣者率*



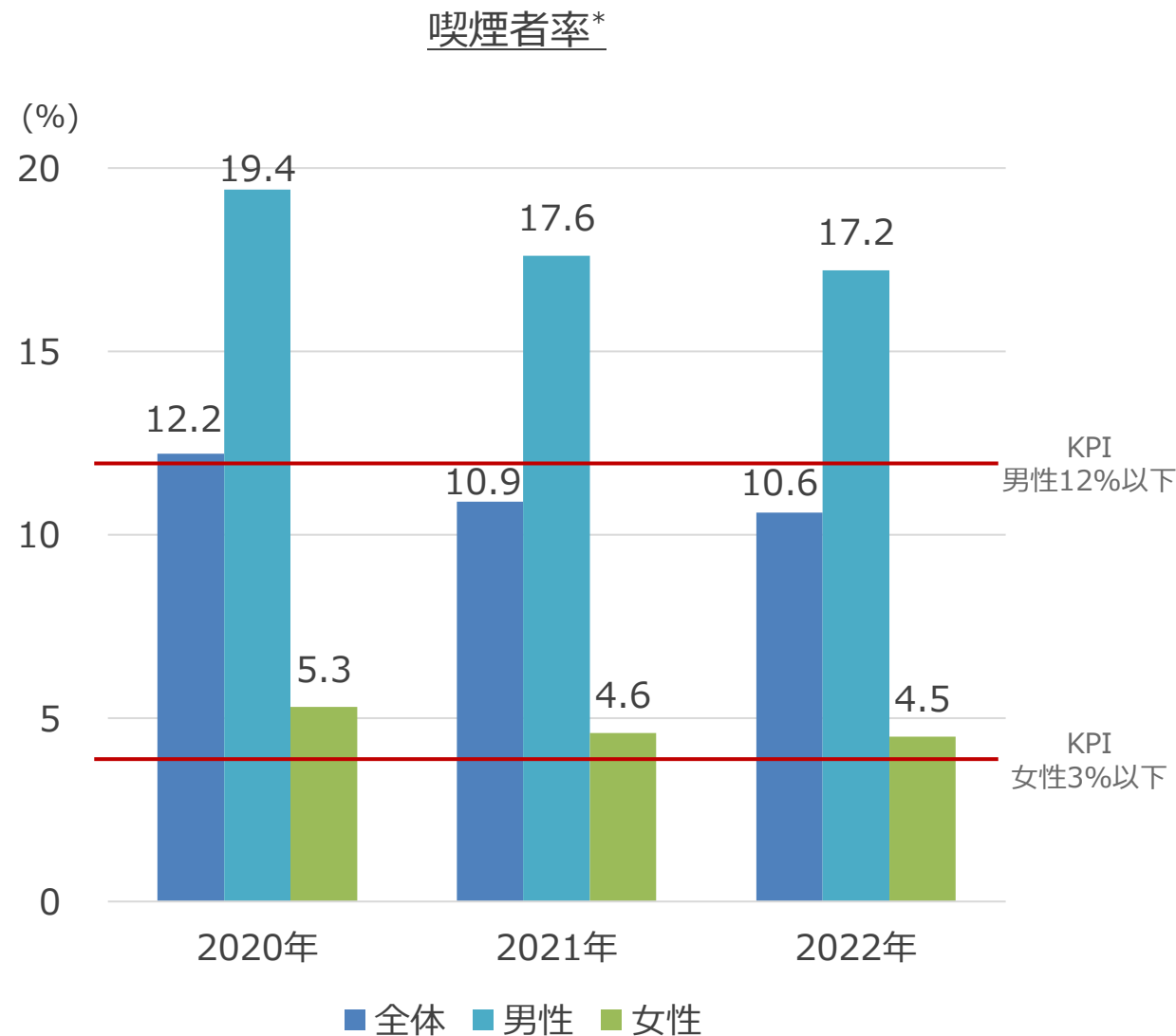
参考：「アフラック統合報告書2023 会社概要編」P.37

* 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

身体 の 健康 の 向上 ・ 維持 (禁 煙)

- 当社は2019年4月に「禁煙推進企業コンソーシアム」を公益社団法人東京都医師会、公益財団法人日本対がん協会及び民間企業20社とともに設立し、参加企業と禁煙推進に向け活動しています
- 就業時間終日禁煙の「ビジネス禁煙365」をはじめとし、受動喫煙対策として、就業場所での喫煙を禁止しています
- 禁煙を支援するために、非喫煙者の仲間と共にチームで禁煙に取り組む「禁煙クエスト」やスマートフォンアプリを活用した「卒煙プログラム」を実施しています
- 当社では、「喫煙者率」を「健康経営2024」において当面注力すべき指標と位置付け、KPI（男性：12%以下、女性：3%以下）を定めています
- 2023年5月には、社長が、2028年までに喫煙率0%を目指す「アフラックの喫煙率ゼロ宣言」を発信しており、さらなる喫煙率低下に向けて取り組んでいきます

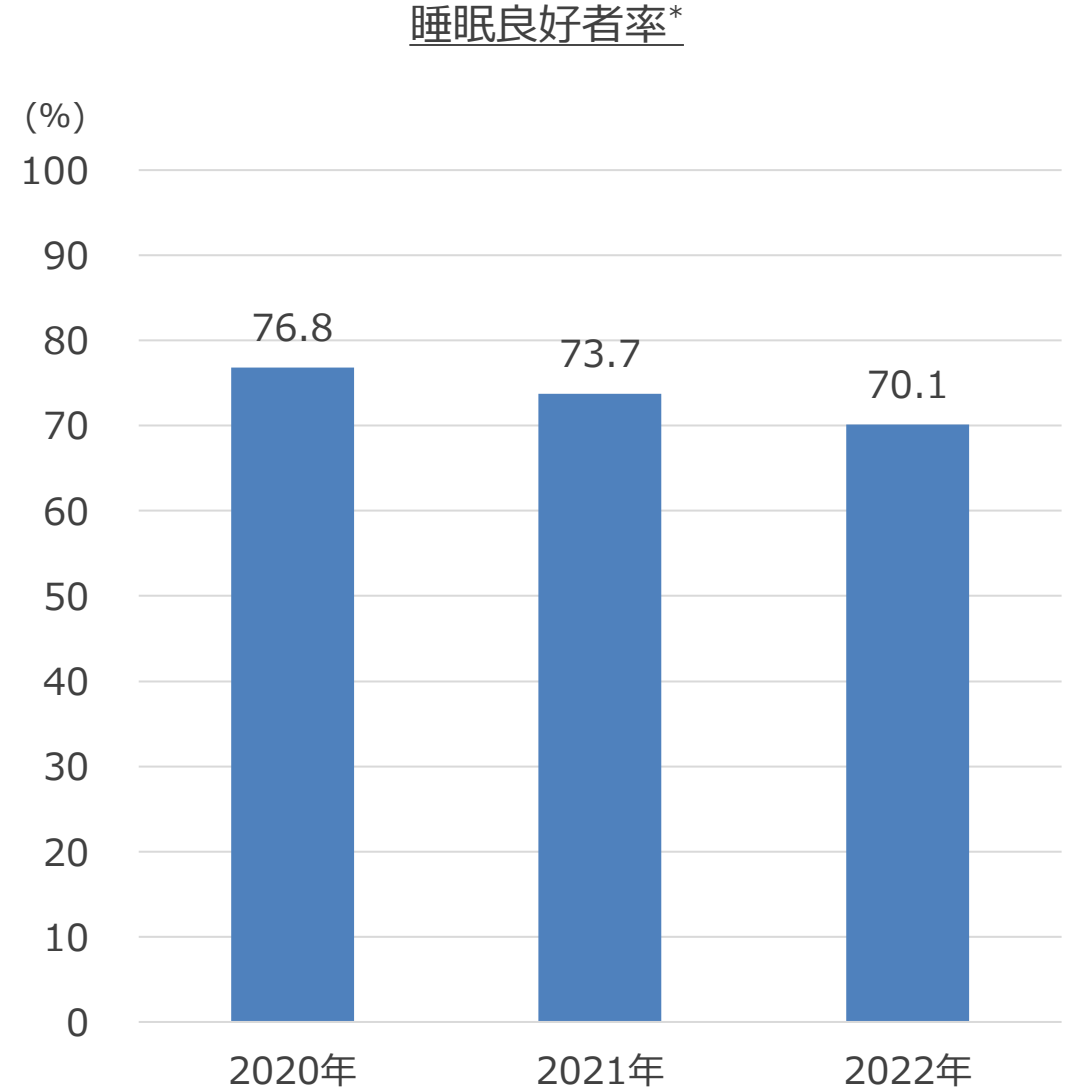
参考：「アフラック統合報告書2023 会社概要編」P.37



* 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

身体健康の向上・維持（睡眠）

- 睡眠状態の見える化のため、希望する役職員にウェアラブル端末の無償配布・購入費用補助を行っています
- 睡眠改善のためのオンラインセミナーを実施するなど、睡眠改善に向けて取り組んでいます
- 当社では、「睡眠良好者率」を現状維持を目指す指標と位置付けていますが、近年減少傾向にあるため、改善に向け引き続き取り組みを進めていきます



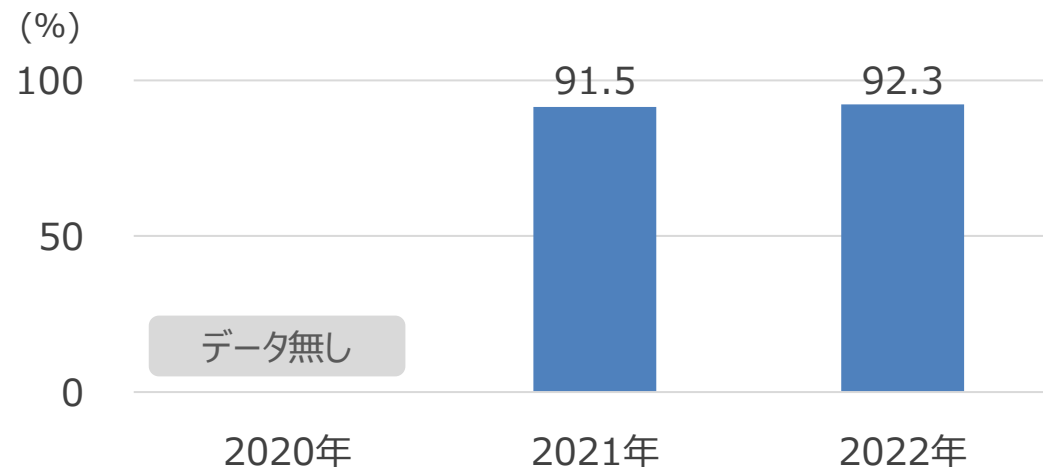
* 定期健康診断の問診にて「睡眠で休養が十分にとれている」と回答した人の割合

身体 の健康 の向上 ・維持 (生活習慣病)

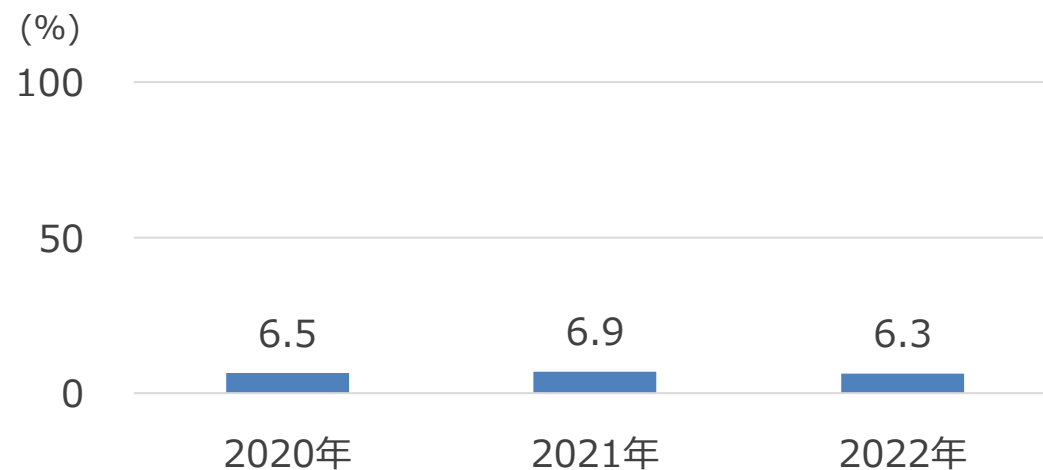
- 健康診断等の結果を踏まえた医療機関受診の重要性を広く周知しています
- 医療機関への通院・治療を促すために産業医・保健師等の専門職から個別に受診勧奨を行っています
- その結果、ハイリスク者*の治療継続率は9割以上、一方で治療放置群の割合は1割未満となっています

* 血圧・血糖・脂質に関連する服薬処方歴がある人のうち生活習慣病での通院歴がある人

ハイリスク者の管理 (治療継続) 率



治療放置群社員率*



* 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

こころの健康の向上・維持

- こころの健康づくり計画を策定し、メンタルヘルスカを継続的かつ計画的に推進しています
- 具体的には以下のような取り組みを実施しています
 - ✓ セルフケア及びストレスチェック活用に関する情報提供
 - ✓ 新任管理職向けのラインケアに関する研修実施
 - ✓ 管理職向けのストレスチェックの集団分析結果活用に向けた研修実施
- これらの取り組みの結果もあり、高ストレス者割合は、「健康経営2024」でKGIとして定めている15%未満を維持しています

メンタルヘルスの状況

(%)

	2020年	2021年	2022年
高ストレス者割合*1	10.8	12.1	12.0
セルフケアの理解度*2	-	-	45.0
ラインケアの理解度*3	-	-	35.0

*1 全従業員を対象するストレスチェックから算出

*2 全従業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

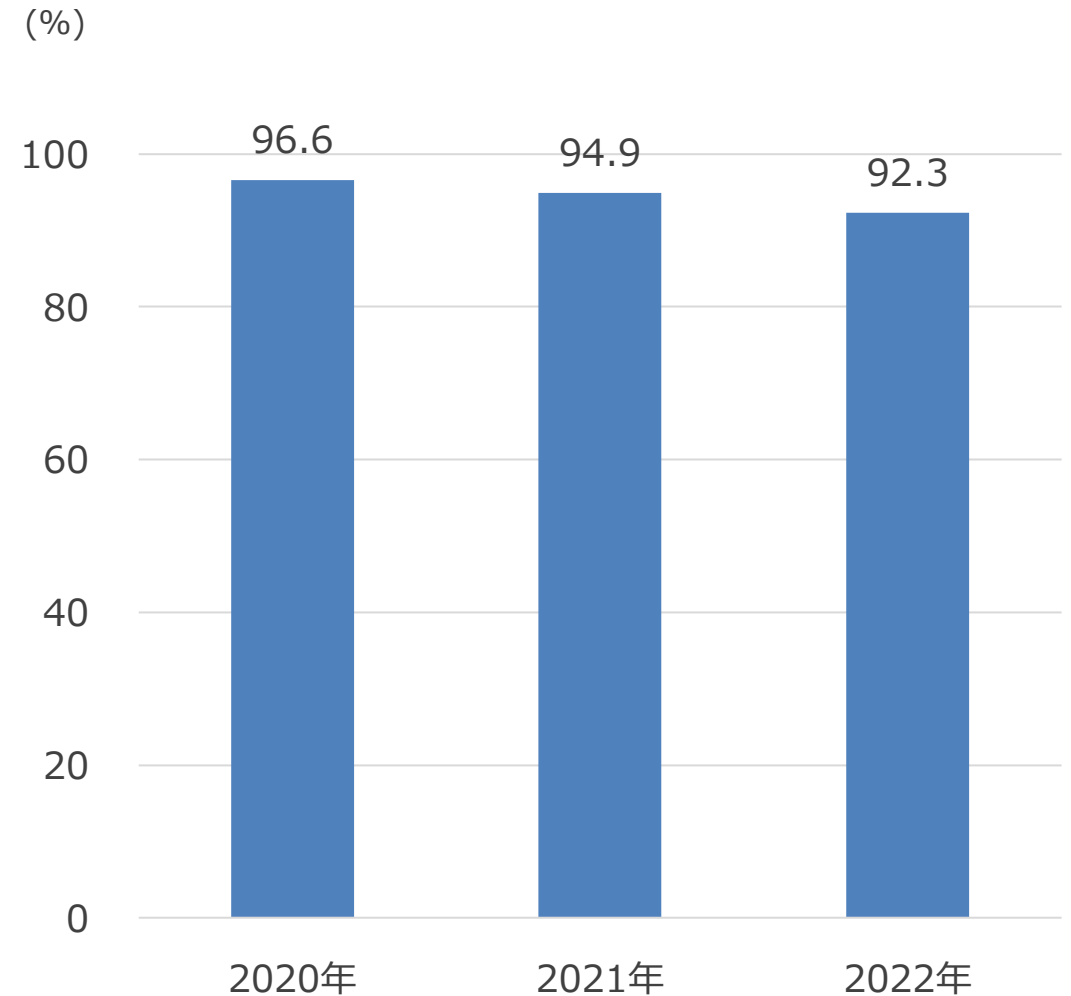
*3 管理職調査で、ラインケアの理解度に関して「理解し、常に実践している」と回答した人の割合

参考：「アフラック統合報告書2023 会社概要編」P.36, 37

メンタルヘルス対策（ストレスチェックの実施）

- ストレスチェックの目的や意義を実施前に従業員に周知すること、および未受検者に対して個別に受診勧奨を行うことにより、ストレスチェック実施率は、高い水準を維持しています
- ストレスチェックの集団分析結果（受検者10名以上の場合のみ）を各所属の管理職にフィードバックのうえ、適切に活用すべく、管理職向けに研修を実施しています
- また、従業員に対してストレスチェックをセルフケアに活用するための情報提供も実施しています

ストレスチェック実施率*1



* 全従業員を対象

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向上>

- 衛生委員会や全役職員対象のe-ラーニングで健康課題に関する情報提供を実施しています
- 女性特有の健康課題への理解を促すため、全社員向けに加え、管理職向けセミナーを実施しています
- これらの取り組みの結果もあり、健康維持・増進に取り組む意欲のある社員の割合は、「健康経営2024」でKGIとして定めている40%以上を達成しています

<がん・傷病 就労支援>

- 社員が「がんや病気に罹っても安心して自分らしく働く」ことを支援するために、「がん・傷病 就労支援プログラム」を整備し、「相談」「両立」「予防」の3つを柱に、さまざまな施策を実施しています
- 当社ならではの、がんや病気にかか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」の取り組みについて必要性を感じ、自身で意識した行動を行っている社員は7割以上にのぼります

参考：「アフラック統合報告書2023 会社概要編」P.36, 37

ヘルスケアエンゲージメントの状況（抜粋）

(%)

	2020年	2021年	2022年
健康・安全研修の受講割合	100.0	100.0	100.0
健康維持・増進に取り組む意欲*1	-	-	41.9
健康増進イベントの参加率*2	54.5	61.1	63.3
健康増進イベントの満足度*2	67.2	76.5	78.8
ヘルスリテラシーを有する社員割合*3	-	89.2	90.2
がん・傷病 就労支援の必要性の理解度*4	-	-	74.1

*1 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

*2 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（2020年のみ秋のウォーキングキャンペーンを対象）

*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 「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

労働災害（労災）に関する状況

- 当社は、労災が発生しにくいビジネスモデルであり、労災による死亡事故は発生していません
- 業務災害については、オフィスワークとリモートワークを組み合わせた戦略的なハイブリッドワークを推進する中で、リモートワークが中心であったコロナ禍と比較して、外出時の転倒、打撲などのケースがやや増加傾向にあります
- 労災の状況については、モニタリングを行い、必要に応じて啓発活動を行ってまいります

労災関連データ

	単位	2020年	2021年	2022年
死亡率	%	0	0	0
百万時間当たりの労災により失われた時間	時間	0.0	15.0	58.6
百万時間当たりの労災発生率	%	1.11	1.16	1.50
業務災害件数	件	5	3	10
通勤災害件数	件	5	8	4

4. 実行性・実効性を確保する仕組み

- 人財マネジメント戦略の実行性・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
- データドリブンな人財マネジメント戦略の立案と実行、運用を通じた改善を実現するために、人的資本データの収集・分析・活用に力を入れています

リーダーシップに対する信頼

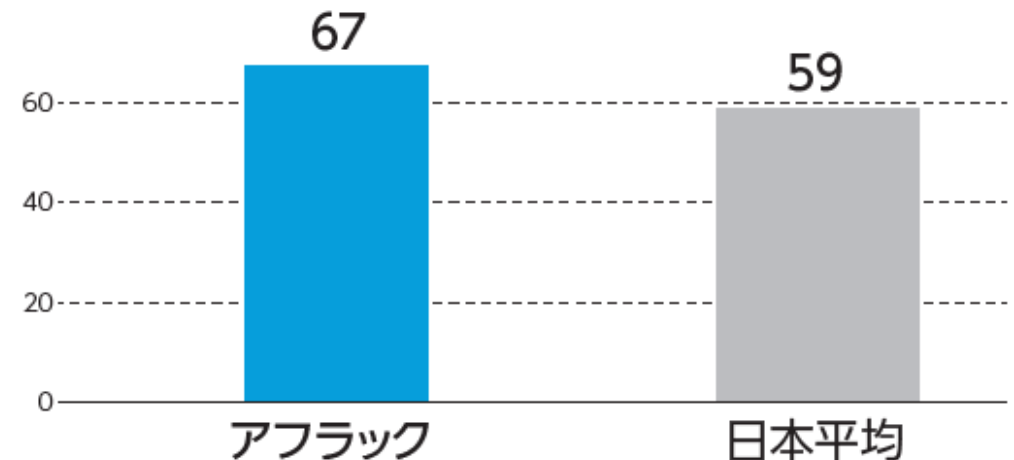
- 「多様な人財が自律的に働き、最大限力を発揮する」という人財マネジメント制度の理念を実現するためには、リーダー（管理職）の役割が重要だと考えています
- 全ての役員・管理職の「個人」としてのリーダーシップの発揮状況等について、上司・同僚・部下が多面的に評価する「ポジションアセスメント（360°評価）」では、ポジティブな評価が上回っています（1-4の4段階評価で3以上がポジティブ）
- また、「組織」の状況について全社員が評価をする「エンゲージメントサーベイ」では、リーダーシップのカテゴリにおいて日本平均を上回っています
- こうした結果から、リーダーシップに対しての信頼は高い水準であると考えています

参考：「アフラック統合報告書2023 会社概要編」P.38, 39

ポジションアセスメント（総合評価）*1の結果（対象者平均）



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*2



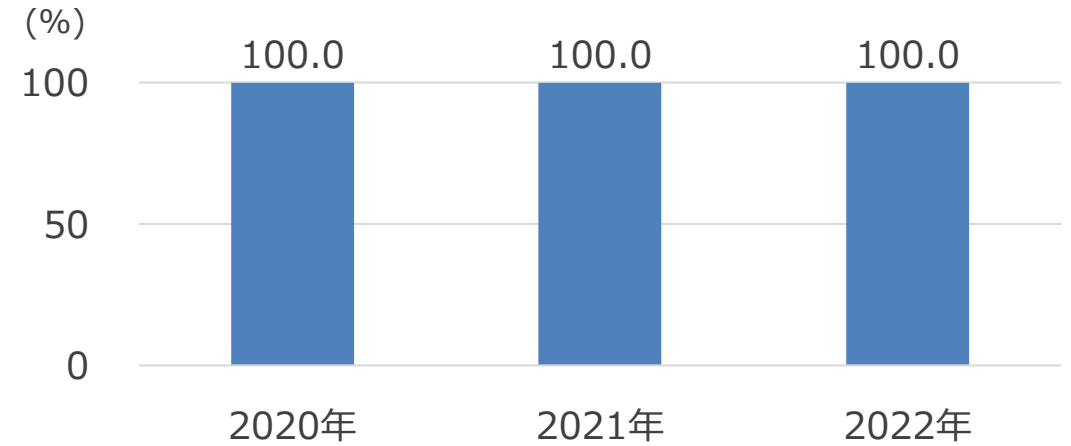
*1 1-4の4段階評価（3以上がポジティブな評価）

*2 2022年の実施結果

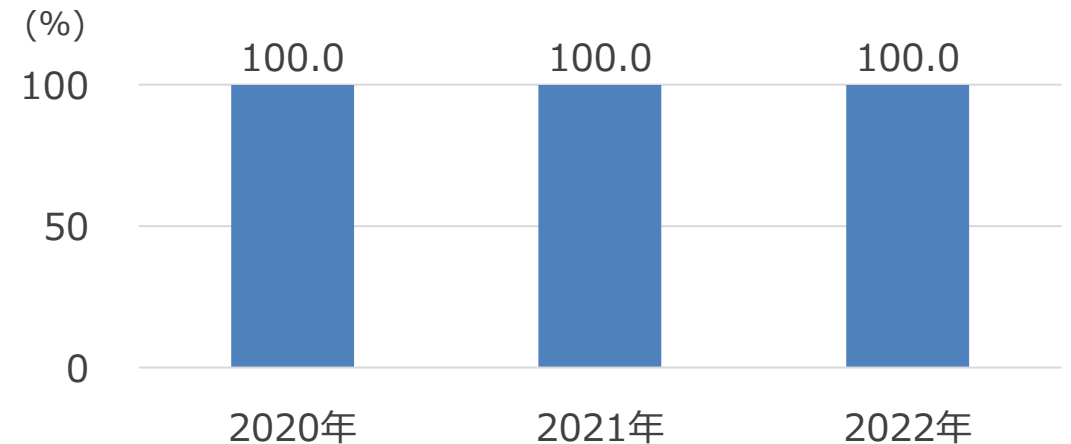
倫理・コンプライアンス研修を受けた役職員の割合

- 当社は、「創業の想い」「The Aflac Way」「企業理念」「ブランドプロミス」に表されるコアバリューを「行動倫理憲章」に反映させ、役職員が実際に行動に移す際の具体的な指針としています
- 「行動倫理憲章」については、全役職員が必ず毎年研修を受講し、その内容を理解し遵守することを誓約しています
- その他にも、中期経営戦略に定める「積極的で機動的な業務執行を促進する強固なガバナンスとERM戦略」にもとづく、リスク管理や情報セキュリティに関する研修も実施しています

「行動倫理憲章」の理解に関する研修受講率



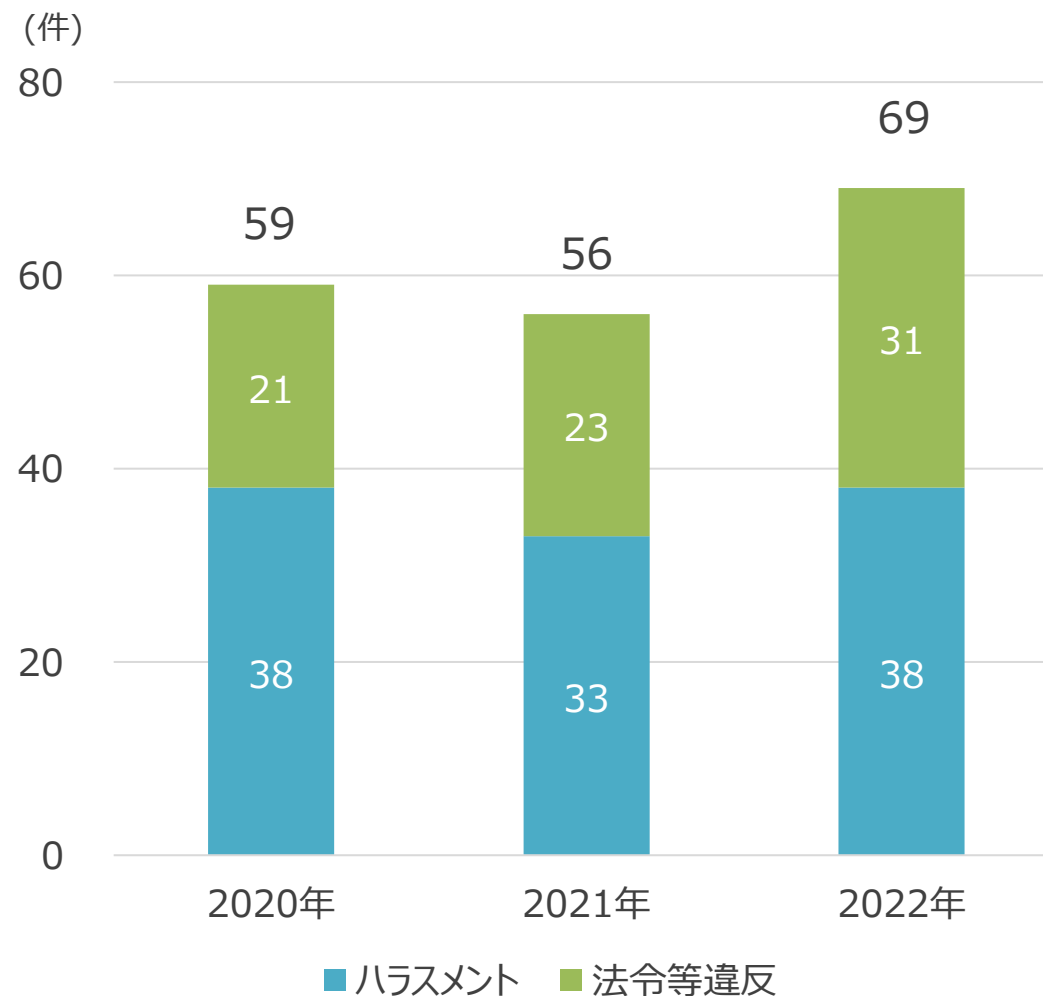
「行動倫理憲章」遵守の誓約率



内部通報の種類と件数

- コンプライアンス態勢を確立するにあたり、万一、法令や行動倫理憲章等の違反があった場合は、社内での早期発見、迅速な是正、再発防止等を行える仕組みの構築が重要であると考えています
- こうした考えのもと、コンプライアンス統括部、社内弁護士及び社外弁護士を受付窓口とする「コンプライアンス・ホットライン」と、人財戦略第二部を受付窓口とする「ハラスメント・ホットライン」を設置し、自身や他の役職員による法令や行動倫理憲章等の違反またはその疑いを上司に事前報告することなく、さらに匿名でも直接連絡できる仕組みを整備しています
- 役職員による法令等の違反またはその疑いが発見された場合は公正な調査を行い、必要に応じて懲戒処分等を社内公示することにより再発防止策を実施しています
- 内部通報やその調査の状況については、コンプライアンス態勢の強化および推進に関する事項を審議する「コンプライアンス委員会」でもモニタリングを実施しています

内部通報（ハラスメント・法令等違反事案）の件数*



参考：「アフラック統合報告書2023 会社概要編」P.135, 136

* 相談を含む

懲戒処分の種類と件数

- 企業理念に掲げる「人間尊重」「高い倫理観」を持って行動することで、企業としての社会的責任を果たすために、当指標を重要な指標と考えています
- 懲戒処分は、懲戒審査会で協議のうえ、決定しています
- 懲戒処分の背景/原因を踏まえ、必要に応じて全社的な啓発活動を実施しています

懲戒処分の種類と件数

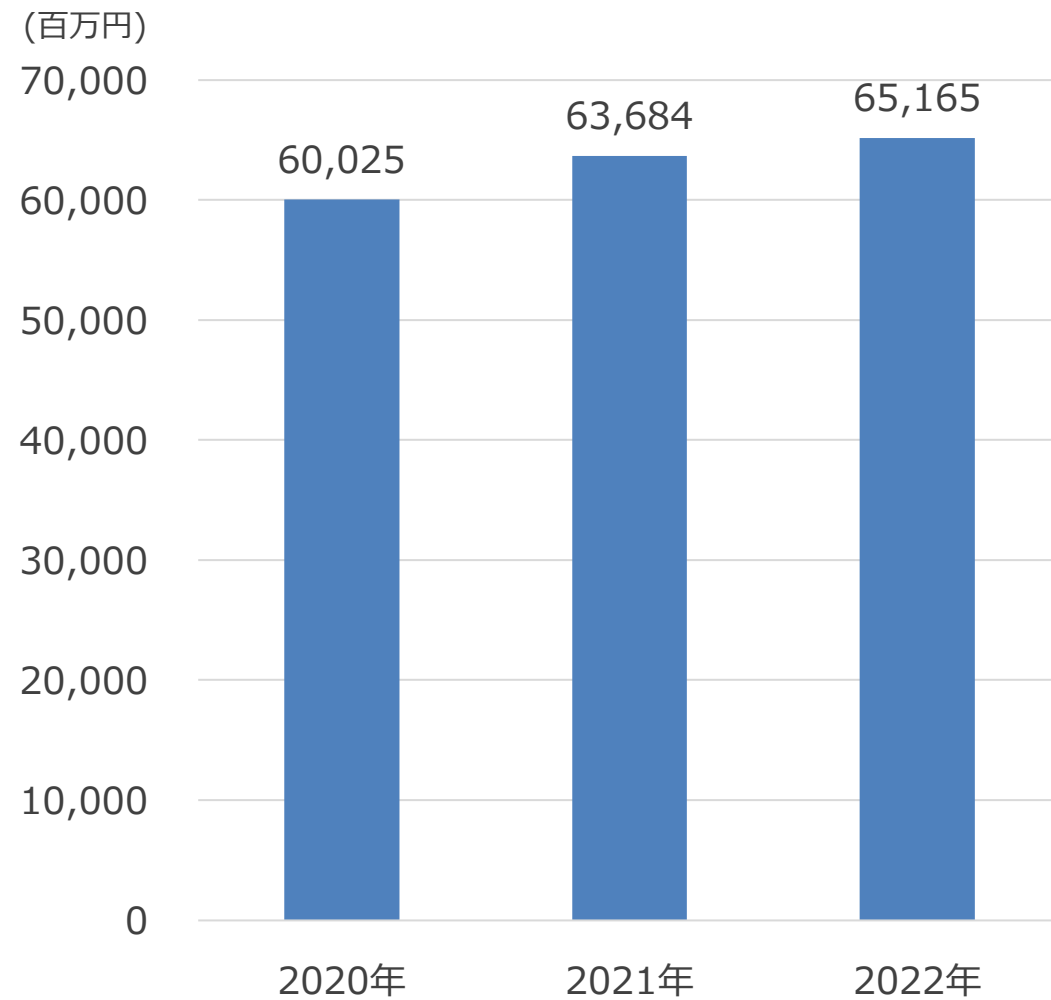
(人)

	2020年	2021年	2022年
訓戒	1	0	0
譴責	8	1	1
減給	0	7	2
出勤停止	2	0	2
降職	0	0	1
懲戒解雇	0	0	0
合計	11	8	6

5. その他

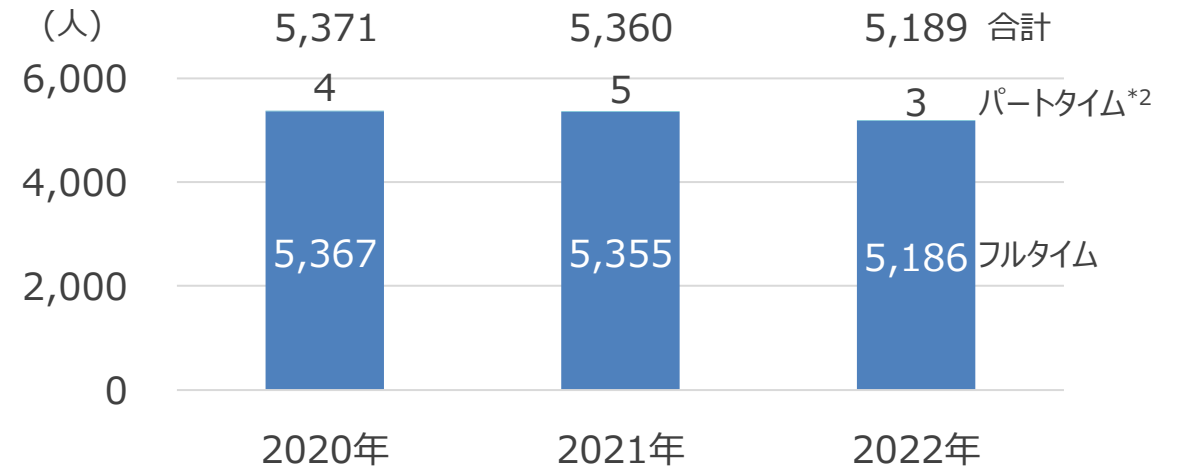
人財への投資に関するデータ

人件費（総労働力コスト*）

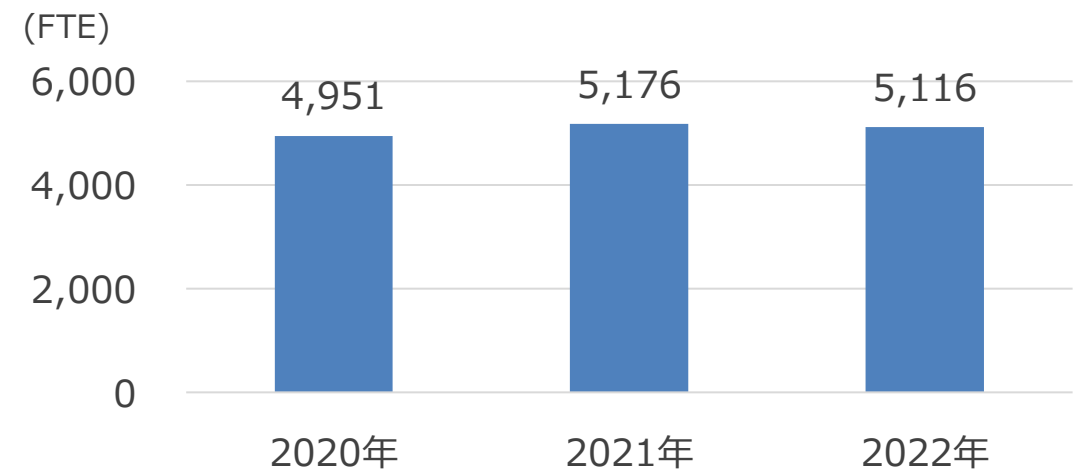


* 会社が従業員に対し直接支払った費用の総額。派遣社員に対して支払う費用も含む

役職員の内訳*1



フルタイム当量 (FTE) *1

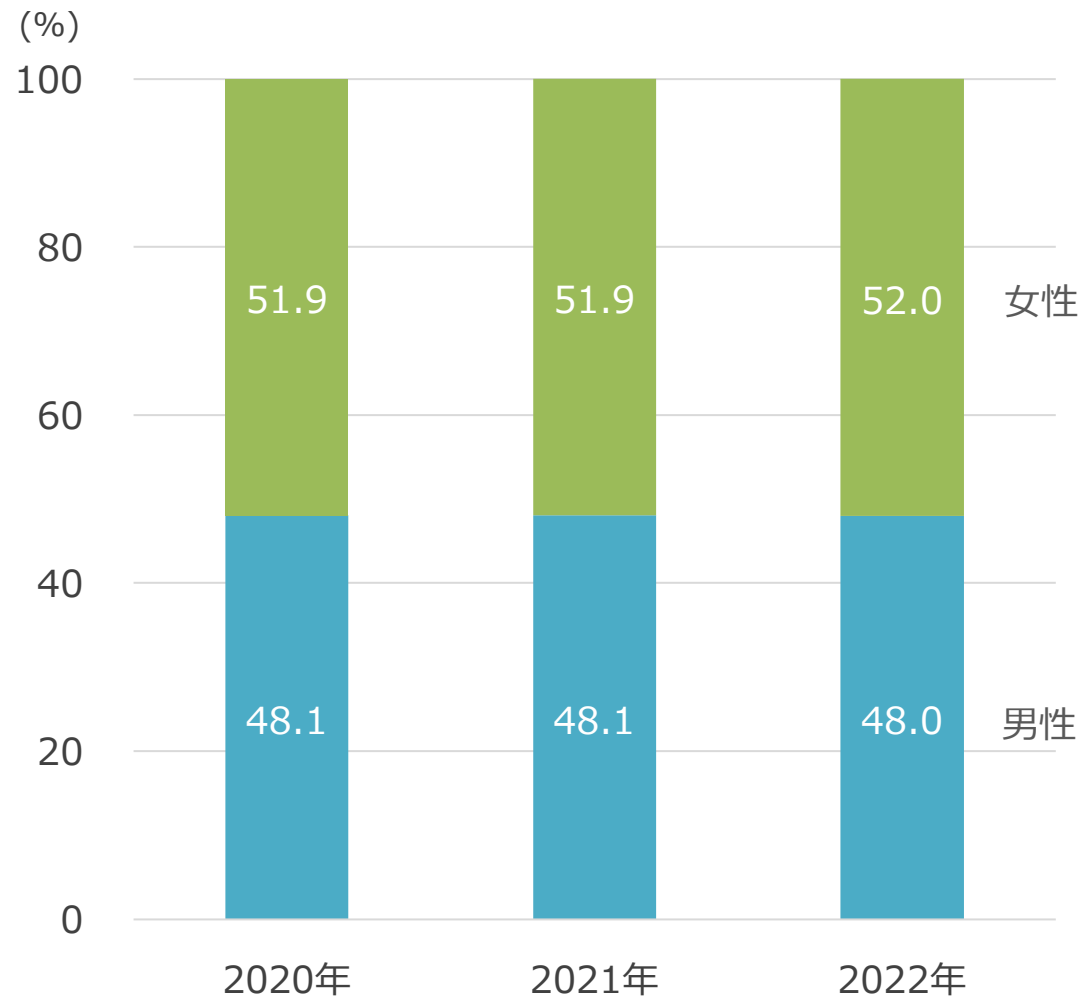


*1 各年の12月31日時点

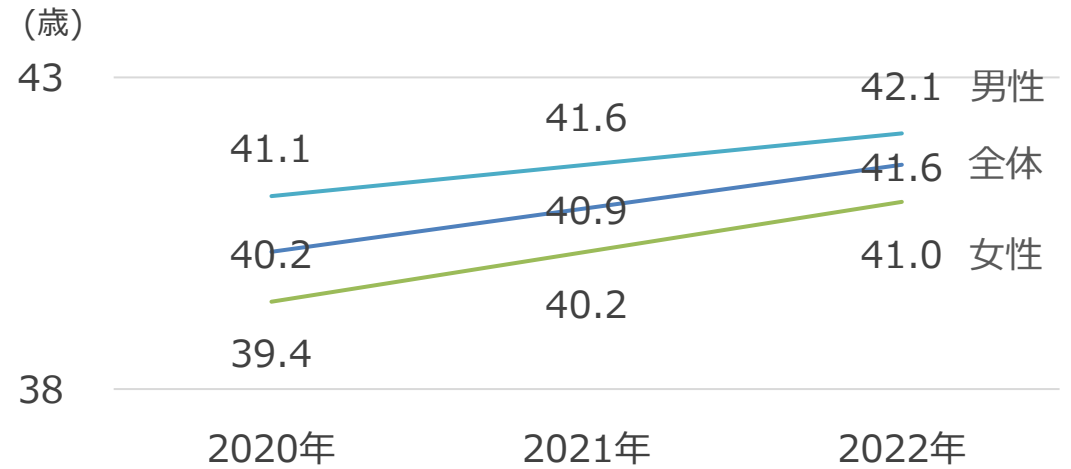
*2 週の所定労働時間が35時間未満の従業員
(従業員が短時間勤務制度を利用している場合は除く)

従業員の性別と年齢に関するデータ

男女別人員構成比



平均年齢



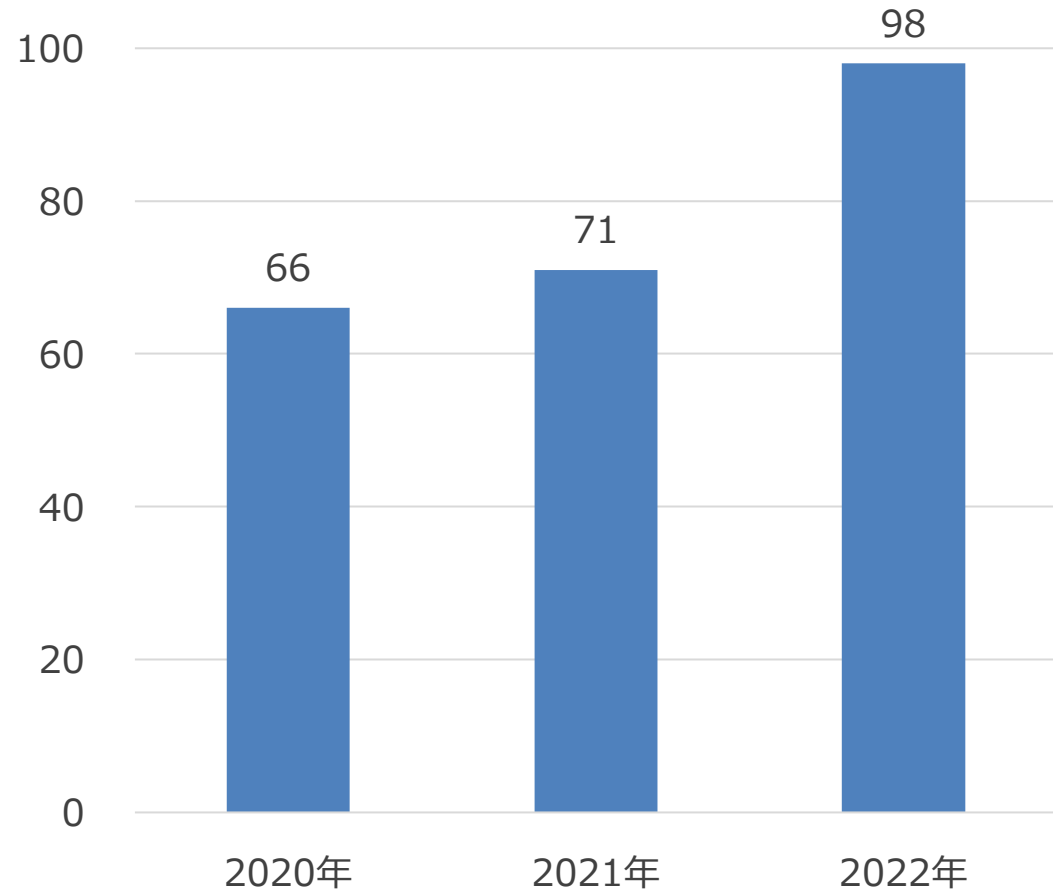
年代別割合

	年代別割合 (%)		
	2020年	2021年	2022年
20代未満	0.0	0.0	0.0
20代	20.2	17.7	16.3
30代	30.1	31.3	31.6
40代	28.2	27.3	26.5
50代	18.7	20.3	21.7
60代以上	2.8	3.4	3.9

生産性に関するデータ

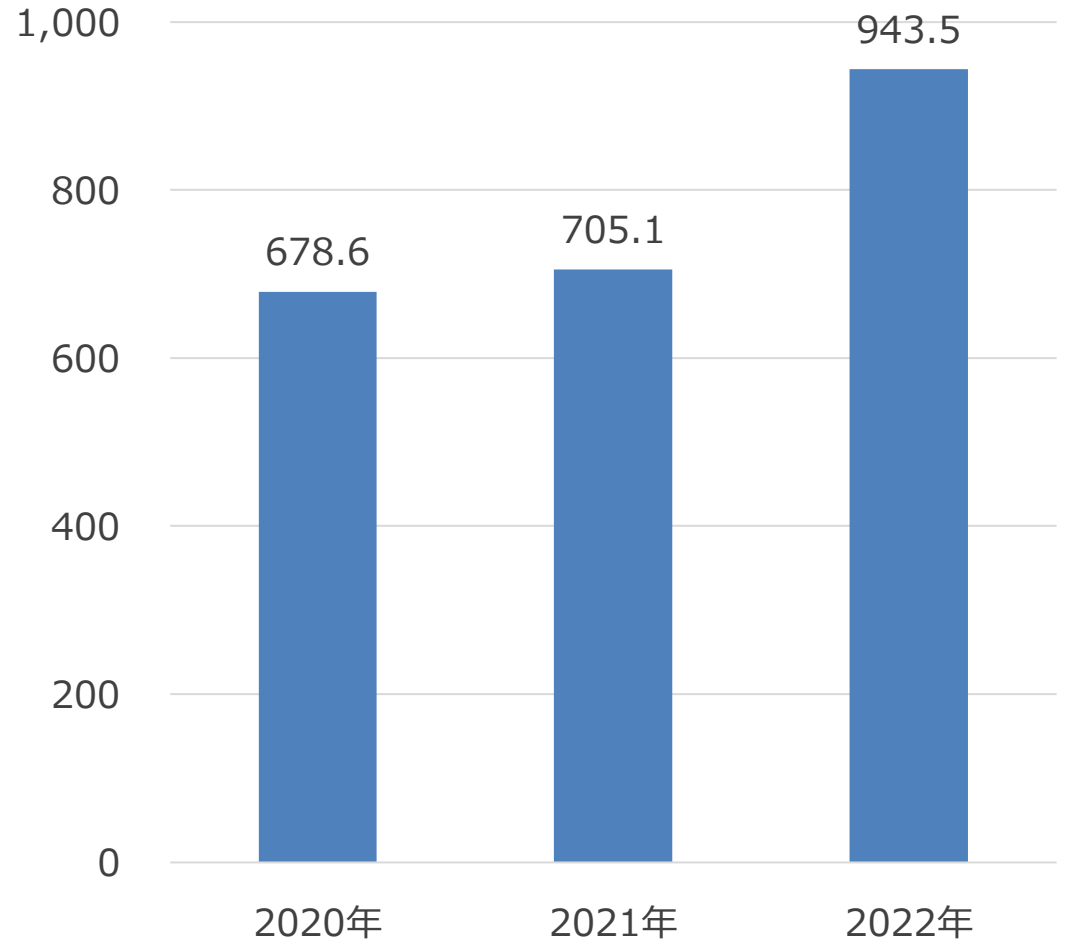
1人当たり経常利益

(百万円)



人的資本ROI*

(%)



* 経常利益 ÷ 人的資本コスト（人件費） × 100として算出

従業員の健康・生産性に関するその他データ

従業員の健康等に関する費用

	単位	2020年	2021年	2022年
健康維持・増進 関連費用*1	百万円	-	99	91
一人当たり医療費*2	千円	198	220	250
一人当たり 保健事業費*2	千円	36	37	37

*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 アフック健康保険組合の全加入事業所を対象

従業員の生産性に関する指標

	単位	2020年	2021年	2022年
ワーク・エンゲージメント*1	%	88.0	85.6	85.9
回答者/対象者数	人	4,929/5,101	4,867/5,127	4,569/4,987
回答率	%	96.6	94.9	92.3
相対的プレゼンティーズム 損失割合*2	%	-	9.3	10.3
回答者/対象者数	人	-	4,867/5,127	4,569/4,987
回答率	%	-	94.9	92.3
アブセンティーズム 損失割合*3	日	-	2.0	2.4
回答者/対象者数	人	-	4,867/5,127	4,569/4,987
回答率	%	-	94.9	92.3
傷病休職者数*4	人	30	28	36

*1 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

*2 社員調査にてWHO-HPQを用いた調査の回答より算出

*3 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で休んだ日」と回答された日数の平均

*4 傷病手当金受給者を対象