



65歳定年制度・最長70歳まで働ける継続雇用制度

2022年12月

太陽生命保険株式会社

【目次】

1. 会社概要
2. 太陽の元気プロジェクト
3. 人事制度改定（65歳定年制度導入）の背景
4. 人事諸制度改定の概要
5. 人事諸制度の改定（2017年4月）
6. 退職金・退職年金制度の改定（2017年4月）
7. 評価制度・給与テーブルの改定（2020年4月）
8. 両立支援制度の充実
9. 健康経営の推進

◆会社概要

- ・創業1893年（明治26年）5月、来年で創業130年。
- ・2004年（平成16年）、大同生命およびT & Dフィナンシャル生命とともに、持ち株会社であるT & Dホールディングスを設立。
- ・多くの生命保険会社が職域募集を中心とするのに対し、当社は家庭を一軒一軒訪問し、商品を販売する家庭マーケット中心の販売戦略。
- ・家庭向け保険商品を主要マーケットとし、「100歳時代を先取りした最優の商品・サービスをご家庭にお届けすることにより、より多くのお客様の安心で豊かな暮らしを支える保険会社となる」というビジョンのもと、シニアマーケットでのトップブランドの構築を進めていく中で、これまで以上にお客様の「元気で長生きをサポート」を目指している。

項目	内容	項目	内容
設 立	1948年2月（創業：1893年5月）	保 険 料 等 収 入	5,981億円（2021年度）
総 資 産	7兆7,471億円（2022年3月末）	支 社 数	143支社・4営業所（2022年7月1日現在）
資 本 金 等	資本金625億円、資本準備金625億円 合計1,250億円（2022年3月末現在）	従 業 員 数	内勤職員：2,319名（2022年3月末） 営業職員：8,534名（2022年3月末）

2. 太陽の元気プロジェクト

◆太陽の元気プロジェクト

- ・「健康寿命の延伸」という社会的課題にこたえるため、2016年6月より「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」を推進している。

従業員を元気に（インナー部会）

①人事制度・処遇の改定

- ・65歳定年制度および最長70までの継続雇用制度の導入（金融機関としては初）
- ・2022年度4%の賃上げ

②健康経営の推進

- ・クアオルトを活用した健康増進、MCIスクリーニング、アミノインデックス®リスクスクリーニング等の実施
⇒ホワイト500（健康経営優良法人）6年連続認定（直近3年は50位以内）

③両立支援制度の充実

- ・プラチナくるみん8年連続認定
- ・7年連続男性育休取得率100%
- ・法を上回る介護休業制度等の整備

お客様を元気に（カスタマー部会）

- ・3大疾病や糖尿病等の疾病を保障する「ガン・重大疾病予防保険」の発売（2021年6月）
- ・「ひまわり認知症予防保険」、インターネット完結型保険「スマ保険」の開始、「かけつけ隊サービス」の推進

社会を元気に（ソーシャル部会）

- ・疾病予防・健康増進に効果のある「クアオルト健康ウォーキング」を全国に普及
- ・東京都健康長寿医療センター、滋賀大学、滋賀医科大学と認知症に関する共同研究を開始
- ・味の素（株）、H.U.フロンティア（株）、（株）セルメスタと重大な疾病の予防に関する業務提携を締結

3. 人事制度改定（65歳定年制度導入）の背景



◆ライフサイクル等の変化

○高齢化・晩婚化

平均寿命の延伸

健康寿命の延伸

初婚年齢の上昇

出産時年齢の上昇

	男性		女性	
平均寿命	2010年	79.55歳 → 2021年 81.47歳	2010年	86.30歳 → 2021年 87.57歳
健康寿命	2010年	70.42歳 → 2019年 72.68歳	2010年	73.62歳 → 2019年 75.38歳
初婚年齢	1985年	28.2歳 → 2021年 31.0歳	1985年	25.5歳 → 2021年 29.5歳
出産時年齢(第一子)		2021年 32.8歳	1985年	26.7歳 → 2021年 30.9歳

[出典] 厚生労働省「人口動態統計」等

○国策と企業への要請

「ニッポン1億総活躍プラン」

高年齢者雇用安定法の改定
(令和3年4月1日施行)

年金支給開始年齢の引き上げ

- ・ 65歳までの定年延長や70歳までの就業機会の確保等を求めている。
- ・ 65歳から70歳までの就業機会を確保するため、事業主に対して、高年齢者就業機会確保措置を講ずる努力義務を課す法律へと改定した。
- ・ 厚生年金の受給開始年齢が段階的に引き上げられ、65歳になる。

○当社課題の解決

管理職体制の維持

シニア層の活性化

- ・ 人員構成上の大きな3つの山と谷があり、現行の管理職体制を維持できない。
⇒ 役職定年制度を廃止するとともに管理職登用を早期化。
- ・ 役職定年後の配属先の約9割が本社・関連会社であり、活躍の場が限定的だった。
⇒ 特別職員制度を廃止するとともに複数部門を経験する人事ローテーションを実施。

4. 人事諸制度改定の概要

◆概要

優秀な人材の確保、健全な管理職体制の維持、年齢に関わらない能力の発揮ができる環境の構築を目指し、人事諸制度を改定。

①2017年4月改定

○人事制度の改定

- A. 65歳定年制度の導入
- B. 最長70歳まで働ける継続雇用制度の導入
- C. 役職定年制度の廃止
特別職員制度の廃止

○退職金制度の改定

- A. 支給年齢の見直し

○退職年金制度の改定

- A. 支給開始年齢の見直し
- B. 終身年金の維持

○初任給の引上げ

- A. 初任給の引上げ

2017年～2022年

○福利厚生制度の充実

- A. 両立支援制度の充実
 - ・介護休業、介護休暇
 - ・短時間勤務制度
 - ・男性育児休業
 - ・通院休暇
 - ・勤務日数短縮制度

B. 健康経営の推進

- ・クアオルト
- ・社内完全禁煙
- ・健康増進セミナー
- ・MCIスクリーニング
- ・アミノインデックス®
リスクスクリーニング
(AIRS®)

②2020年4月改定

○評価制度・給与テーブルの改定

- A. 評価項目・評価基準の明確化
- B. 評価乗率の見直し
- C. 昇降格要件の明確化・早期化・厳格化
- D. 給与テーブルの見直し



③2022年4月改定

○初任給の引上げ

- A. 初任給の引上げ

○年収ベースで 約4%の賃上げ

- A. 全従業員の
ベースアップ

5-A. 人事諸制度の改定（2017年4月）

A. 65歳定年制度の導入

- ・内務員約2,300名を対象に65歳定年制度を導入し、**新入社員から65歳まで同じ人事処遇体系を実現した。**

B. 最長70歳まで働ける継続雇用制度の導入

- ・定年延長に伴い、最長70歳まで働ける継続雇用制度を導入し、健康状態や人事評価等による採用・更新基準を新たに設定した。

C. 役職定年制度・特別職員制度の廃止

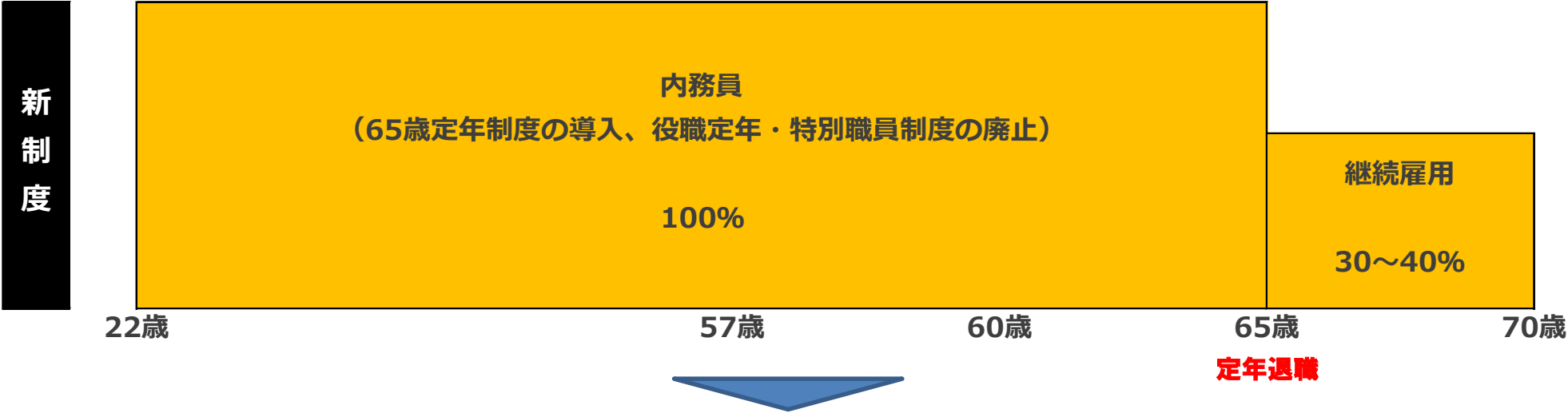
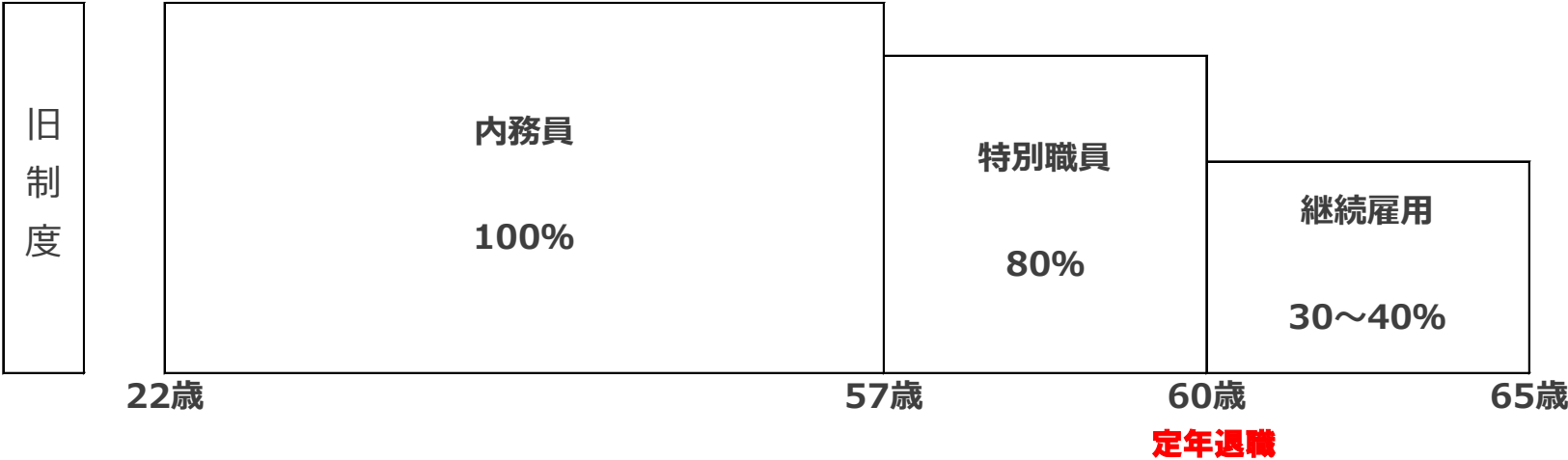
- ・57歳での役職定年・特別職員制度を廃止し、年齢による一律の処遇引き下げをなくすことで、競争意識を持ち意欲的に活躍できる仕組みを整備した。

【参考】旧制度下において役職定年となる58歳以上の管理職の管理職人数と管理職占率

管理職人数：89名（うち60歳以上 26名） 管理職占率：10.7%

58歳～65歳の賃金が大幅に増加し、生涯賃金が平均15%以上増加

5-B. 処遇イメージ



大幅な生涯賃金の向上（平均15%以上）

◆退職一時金制度

A. 支給年齢の見直し

- ・ 勤続年数、資格、職位、人事評価により、毎年累積し、65歳定年時に支給。
- ・ 60歳時点の退職金原資を据え置きし、65歳定年時に支給。

◆退職年金制度

A. 支給開始年齢の見直し

- ・ 定年延長に伴い、支給開始年齢は65歳。

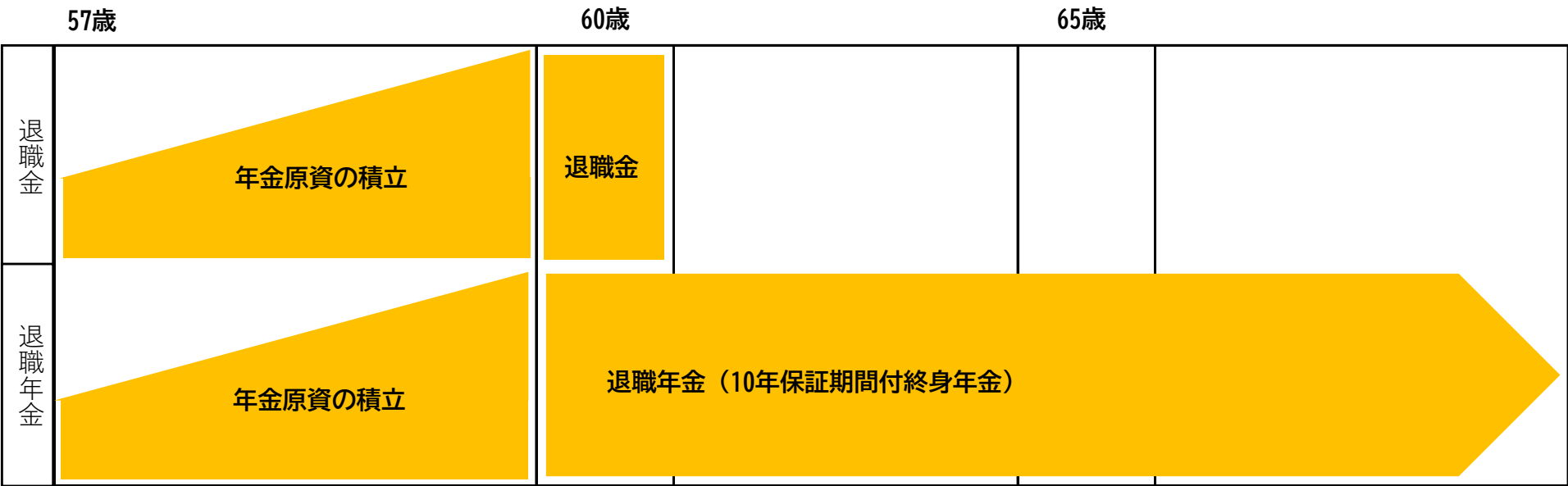
B. 終身年金の維持

- ・ 支給方法は10年保証期間付確定給付型終身年金を維持。
- ・ ゆとりある老後の生活資金の確保を目的として、支給金額は旧制度と同額。

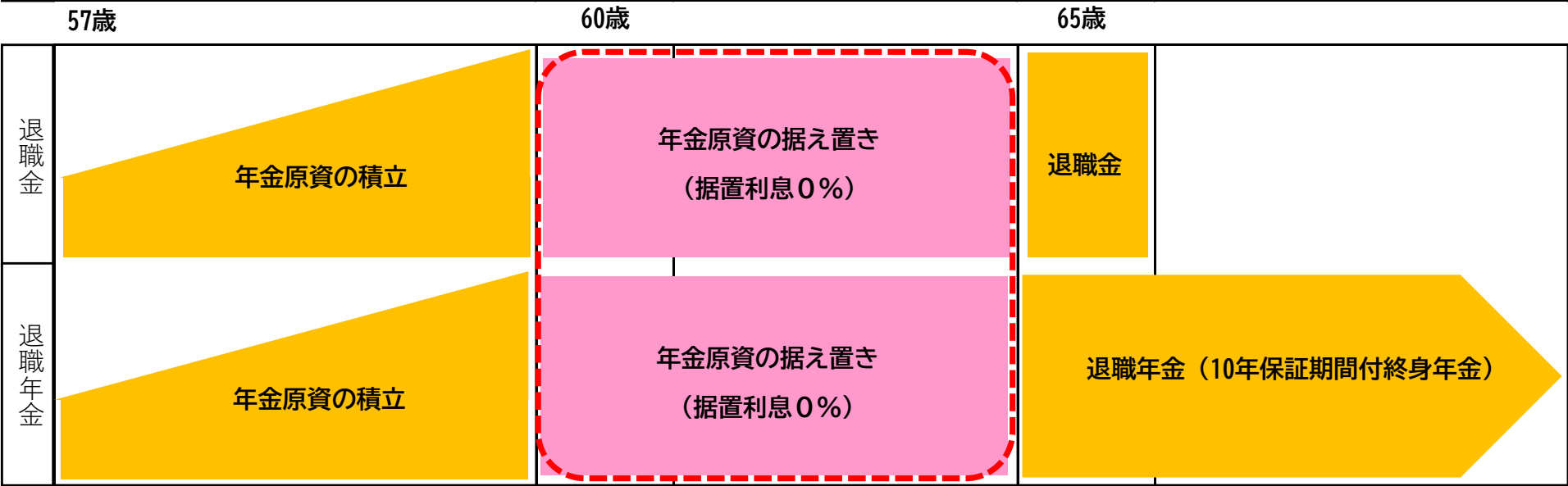
**「人生100歳時代」を応援する企業として従業員の退職年金は、
10年保証期間付終身年金（確定給付企業年金100%）を継続し、一生涯の安心を確保**

6-B. 退職金・退職年金制度イメージ

【旧制度】



【新制度】



7. 評価制度・給与テーブルの改定（2020年4月）

65歳定年制度を確実に運用し、メリハリのある人事運用を行うため、
給与テーブルの見直から評価項目と評価基準の明確化を行う

A. 給与テーブルの見直し

- ・固定部分（資格給）を縮小し、変動部分（成果給・職位手当）を拡大することで、**成果発揮や管理職登用、上位管理職（支社長・部長）ほどインセンティブがより働く処遇体系**とする。

B. 昇降格要件の明確化・早期化・厳格化

- ・管理職登用の早期化等をふまえ、コンプライアンスやマネジメントに関する知識など、**管理職に求められる能力認定要件の早期化**を図る。
- ・競争原理を働かせるとともに、職位や資格を保証しない制度にするため、降格要件についても厳格化する。

C. 評価項目・評価基準の明確化

- ・**管理職ポストの適正運用を図る**ため、明確な評価基準による人事運用を実現する。
- ・入社年次に関わらず能力のある者が適切なポストに就くことができる評価制度を構築する。
- ・新たな業務への貢献度や部門の専門性の向上等、業務内容の変化に合わせた適切な評価基準に刷新する。

D. 評価乗率の見直し

- ・評価は「S・A・A B・B（標準）・B C・C・D」の7段階評価。
- ・職位に応じて年収の3～6%程度が平均の人事評価の処遇反映を、6%～12%（最大2倍程度）に引き上げ、**より成果が反映しやすい処遇を実現し、従業員のモチベーション向上を図る。**

8. 両立支援制度の充実

65歳定年制度を導入し、今まで以上に長く働ける就労環境が整備されたため、
仕事と生活の両立支援制度の充実と従業員の健康増進に関するさまざまな取り組みも同時に実施

◆両立支援制度の充実

A. 傷病

ア. 通院休暇の適用範囲拡大

- ・2020年4月から「がん治療」による通院を適用範囲に追加、「がん治療」を要件として「週3日、4日勤務制度」を導入。2022年4月から10分単位の通院休暇の取得が可能

B. 育児

ア. 男性従業員の育児休業の取得促進

- ・2020年度から1ヵ月以上の取得促進。
- ・2022年10月から「育児に参加するための休暇（特別休暇）」を20日間付与。

イ. 短時間勤務制度の拡大

- ・2018年4月から短時間勤務制度の取得可能期間を「子が小学校卒業まで」に拡大

C. 介護

ア. 介護休業・介護休暇の拡大

- ・法令を上回る最長3年間の介護休業、年30日間の介護休暇。

イ. 「週3日、4日勤務制度」の導入

- ・2020年4月から「介護」「がん治療」を要件として、「週3日、4日勤務制度」を導入。

9. 健康経営の推進

◆従業員の健康増進

A. 予防に関する取組み

- ・社内完全禁煙の達成（2018年6月）
- ・クアオルト健康ウォーキング体験バスツアーの導入（2018年8月～）
- ・健康増進セミナー（eラーニング）の実施（2019年8月～）

B. 早期発見に関する取組み

- ・定期健康診断、人間ドック、ストレスチェック受診の徹底
- ・MCIスクリーニング検査の実施（2017年5月～）
※ 血液検査により、認知症の前段階であるMCI（軽度認知障害）の兆候を検査 55歳以降の奇数歳の従業員は、全額会社負担
- ・健康スコアリングレポートおよび健康レポートの活用（2018年度～）
- ・アミノインデックス®リスクスクリーニング(AIRS®)の実施（2021年4月～）
※ 血液検査により、「現在がんである可能性」と「将来、脳卒中・心筋梗塞、糖尿病を発症するリスク」を一度に評価できる検査
30・35・40・45・50・55歳の従業員は、全額会社負担

C. 重症化予防に関する取組み

- ・再検査、精密検査受診の徹底、特定保健指導実施の徹底
- ・クアオルトを活用した健康プログラムの実施（2016年10月～）
※ 脂質・血圧・血糖値・腹囲等の基準にもとづき、生活習慣病リスクの高い者・高ストレス者を人事部が選定し、重症化予防のため、クアオルト健康ウォーキングを活用した6ヵ月間のプログラム