CHAPTER

第1章　役員メッセージ
第2章　経営戦略との関係性
第3章　「ひと」中心経営の推進
第4章　層を「拡げる」～採用～
第5章　可能性を「伸ばす」～人財育成～
第6章　活躍を「促す」～人事運用～
第7章　HRガバナンス
第8章　データ

第3章

「ひと」中心経営の推進

SECTION
03

明治安田

「ひと」中心経営レポート
2026

CHAPTER

第1章　役員メッセージ
第2章　経営戦略との関係性
第3章　「ひと」中心経営の推進
第4章　層を「拡げる」〜採用〜
第5章　可能性を「伸ばす」〜人財育成〜
第6章　活躍を「促す」〜人事運用〜
第7章　HRガバナンス
第8章　データ

明治安田生命保険相互会社
www.meijiyasuda.co.jp/

明治安田の「ひと」

職員　営業職員

当社は、「職員」「MYリンクコーディネーター」「MYリレーションシップアソシエイト」といった多様な人財が、
明治安田フィロソフィーを体現し、「新たな価値を創造・提供」し、「地域社会のお客さまに信頼される」ことをめざしています

「ひと」中心経営がめざす「ひと」の姿

明治安田フィロソフィーを体現し、

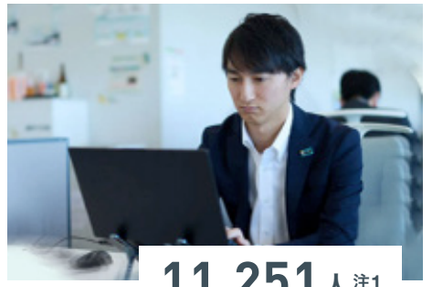
新たな価値を創造・提供する人財

地域社会のお客さまに信頼される人財

職員

1 総合職等

会社の業務全般に従事する職員であり、企画・戦略や商品・サービス開発、人財育成、資産運用、IT・デジタル等の幅広い領域を担当し、課題解決と新たな価値提供を推進する職種等



11,251人 注1

特徴

- **誰でも、いつからでも挑戦できる**
  年齢や性別、入社職種にとらわれず、意欲のある職員が活躍できる環境を整備しています
- **デュアルラダー体制の整備**
  経営人財と専門人財の双方を育成し、職員の自立・自律的なキャリア形成を後押しします
- **頑張るひとの背中を押す処遇制度**
  役割発揮状況を適切に反映し、メリハリある処遇制度としています

（注1）2026年3月31日時点

営業職員

2 MYリンクコーディネーター・MYリレーションシップアソシエイト

お客さま一人ひとりに寄り添った「対面のアフターフォロー」を通じて、適切な情報提供や提案活動、またライフサイクルやご要望に応じたお手続きのサポートにより、確かな安心をお届けする職種



37,732人 注2

特徴

- **お客さまを支える専業・専属の基幹チャネル**
  お客さまに寄り添い続ける、まさに当社の存在意義を体現する職種です
- **生命保険会社の役割を超えた価値の提供**
  「保険のご提案」「アフターフォロー」に加えて、「お客さまの健康増進」や「地域とのつながり」をサポートする重要な使命があります
- **安心して長く勤められるやりがいのある処遇制度**
  月例給を固定化し、安定した収入が見込めるようにするとともに、営業職ならではのやりがいとして、年4回の賞与に頑張りや成果を反映しています

（注2）2026年4月1日時点

明治安田

「ひと」中心経営レポート
2026

CHAPTER

第1章　役員メッセージ
第2章　経営戦略との関係性
第3章　「ひと」中心経営の推進
第4章　層を「拡げる」～採用～
第5章　可能性を「伸ばす」～人財育成～
第6章　活躍を「促す」～人事運用～
第7章　HRガバナンス
第8章　データ

「ひと」中心経営の全体像

職員　営業職員

「ひと」中心経営の推進にあたっては、**As Is（現状認識）**をふまえた**To Be（めざす姿）**を設定したうえで、各種施策に取り組み、**KGIを定めてモニタリング**を実施しています

めざす姿

意欲・役割発揮次第で「誰でも、いつからでもチャンスのある会社」

従業員一人ひとりのエンゲージメント向上

「ひと」中心経営の三本柱	As Is（現状認識）	主な施策	KGI（モニタリング指標）	To Be（めざす姿）
層を「拡げる」 ～採用～	メンバーシップ型雇用を前提に、経営戦略に基づいた長期安定的な人財の採用が求められている	• コース別新卒採用 • 専門人財を中心とした経験者採用 • MYリンクコーディネーター採用	• 新卒採用数 • 経験者採用数 • MYリンクコーディネーター等在籍数	多様な人財が明治安田フィロソフィーを体現し、新たな価値を創造・提供するとともに、地域社会のお客さまに信頼される状態 **景気の波に左右されることなく、経営戦略の遂行に必要な要員を安定的に採用できている状態**
可能性を「伸ばす」 ～人財育成～	一人ひとりのキャリア形成を支えながら、経営人財・専門人財を計画的に育成していくことが求められている	• 企業内大学「MYユニバーシティ」 • 経営人財の育成 • 専門人財の育成 • 営業サービス・フロント人財の育成	• 経営人財候補者数 • 専門人財数 • （准）アドバンスLC数	明治安田フィロソフィーの体現を前提に、新たな価値を創造・提供する人財や、地域社会のお客さまに**信頼される人財が継続的に輩出される状態**
活躍を「促す」 ～人事運用～	多様な人財が能力を最大限に発揮できるよう、従業員一人ひとりに寄り添った、働きがいの向上が求められている	• 人財力評価 • 人財配置 • 処遇制度 • DE&Iの推進 • 健康経営の推進	• 会社の総合的魅力度 • 女性管理職比率 • シニア登用率	意欲・役割発揮次第で誰でも、いつからでもチャンスのある会社を実現し、従業員一人ひとりの**エンゲージメントが高く、多様な人財が活躍している状態**

明治安田

「ひと」中心経営レポート
2026

CHAPTER

第1章　役員メッセージ
第2章　経営戦略との関係性
第3章　「ひと」中心経営の推進
第4章　層を「拡げる」～採用～
第5章　可能性を「伸ばす」～人財育成～
第6章　活躍を「促す」～人事運用～
第7章　HRガバナンス
第8章　データ

これまでの変遷・主な取組み

職員　営業職員

		職員	職員 / 営業職員	営業職員
人事改革	2017	一般職（アソシエイト職）の廃止	明治安田フィロソフィーの制定	基本業務評価（定性評価）の導入
人事マネジメント改革	2020	デュアルラダーの強化（経営人財・専門人財体制）		
	2021	契約社員の正社員化		
	2022			MYリンクコーディネーター制度の創設 月例給の年間固定＋賞与年4回化 アドバンス認定の導入 支部マネジャーの管理職化
「ひと」中心経営	2024	人事制度の年功要素廃止		
	2025	上位職登用の早期化		本社ダイレクト教育の導入
	2026		CHRO（最高人事責任者）の創設	入社5年以内教育の強化
	2027	働き方選択型70歳定年制度導入予定		

従業員のエンゲージメント

職員	営業職員
58.5%	38.5%
74.2%	57.7%
74.1%	55.4%
72.6%	56.0%
71.6%	58.1%
75.5%	61.2%

MY Mutual Way Ⅲ期

明治安田

「ひと」中心経営レポート
2026

CHAPTER

第1章　役員メッセージ
第2章　経営戦略との関係性
第3章　「ひと」中心経営の推進
第4章　層を「拡げる」～採用～
第5章　可能性を「伸ばす」～人財育成～
第6章　活躍を「促す」～人事運用～
第7章　HRガバナンス
第8章　データ

明治安田生命保険相互会社
www.meijiyasuda.co.jp/

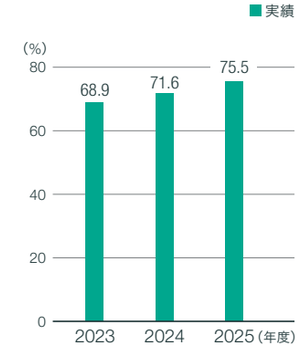
指標・目標

職員　営業職員

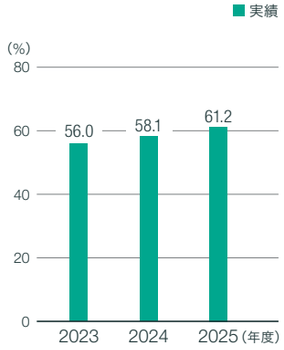
「ひと」中心経営の三本柱ごとに指標・目標を設定のうえ、
実効性ある人事政策が推進されているか、モニタリングを行なっています

会社の総合的魅力度（エンゲージメント）

内勤職員　職員

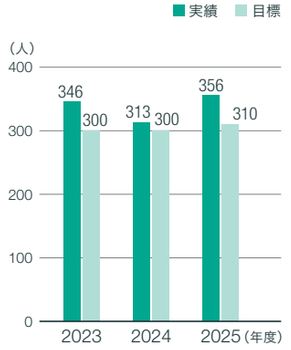


MYリンクコーディネーター等　営業職員

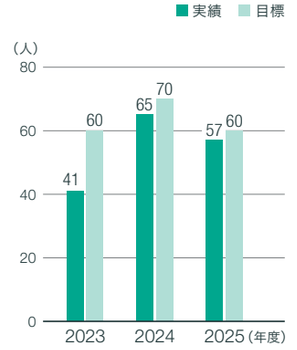


層を「拡げる」～採用～に係る指標

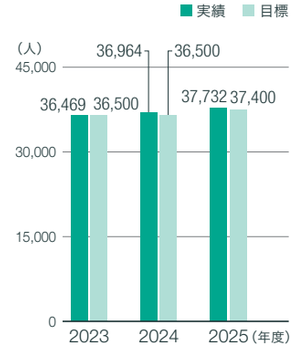
新卒採用数　職員



経験者採用数　職員

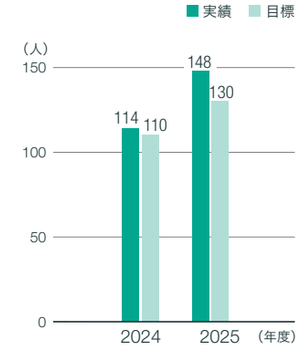


MYリンクコーディネーター等在籍数　営業職員

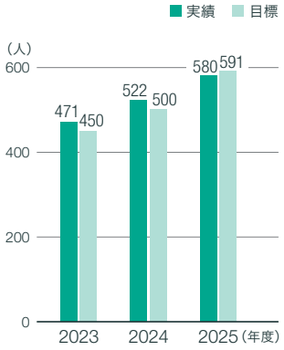


可能性を「伸ばす」～人財育成～に係る指標

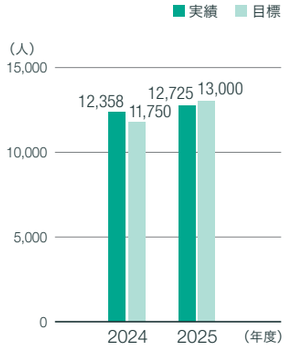
経営人財候補者数　職員



専門人財数　職員

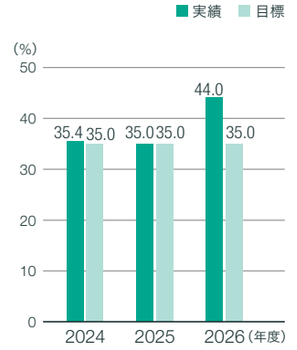


（准）アドバンスLC数　営業職員

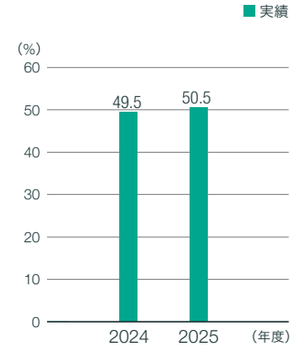


活躍を「促す」～人事運用～に係る指標

女性管理職比率　職員



シニア登用率※　職員



※55歳以上職員のうち、管理職に登用されている者の割合