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6章

活躍を「促す」
～人事運用～

SECTION
06

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

人財力評価

職員

- 所属における役割発揮状況や、人物像・適性等を共通の視点で判定し、公平かつ適切な処遇・人財配置となるよう人財力評価を行なっています
- 人財力評価を通じて、職員のモチベーション向上や能力発揮を実現し、会社・組織計画の達成に寄与することをめざしています
- パフォーマンス評価、バリュー評価、適性評価の3つの評価を組み合わせることで、より公平・適切な人財力評価を行なっています

人財力評価の構成

	定義	目的・ねらい
パフォーマンス評価	• **求められた役割の発揮状況**を評価。定量・定性の「業務上の成果」「プロセス」等で所属長が評価	• 組織計画の達成に向けた個々人の能力発揮促進（職員のモチベーション維持・向上） • 人件費ファンドの公平な分配 • 高パフォーマンス発揮者の登用
バリュー評価	• 業務遂行のための**「志・姿勢」**や**「思考・行動」**について、上司・同僚・部下等による360度で評価	• 成果だけでなく、日頃の行動・仕事への姿勢を評価し、気付きを与えることによる人財力の向上
適性評価	• 現職務における**能力発揮度（適性）**や**推薦職務を所属長**が評価	• 左記評価をふまえた人事異動の検討・実施

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

人財配置

職員

多様な職務経験を通じて従業員一人ひとりの成長を促すよう、人財の配置を行なっています

人財配置の基本的考え方

- 職員が希望する職務へ積極的に登用することで職員のエンゲージメント向上、生産性向上を図っています。
- 会社が必要とする事業領域への人財配置を通じて、会社の計画・目標の達成をめざします。
- 年次や入社コースにとらわれず、意欲・自己研鑽や役割発揮状況（複数年）等に応じたメリハリある人事運用を推進しています。
- 実際の成果や人間力（判断力・人望等）を重視し、人財配置を行なっています。
- 職員個人の環境等には最大限配慮するものの、人財育成、組織、会社全体のそれぞれの観点から、会社目線での中長期的な視点に沿った、全体最適な人財配置を志向しています。

人財配置の視点

- 以下の視点をふまえて、個人、組織、会社にとって最適な人財の配置をめざしています。

個人にとって

- 頑張る人の背中を押すとともに、**職員の自己実現に向けた経験機会の付与**、役割の拡大につながるか
- **役割発揮状況・得意分野・適性に応じた人財の活躍を促す**異動となっているか
- 目先のやりたいことや会社・組織状況のみならず、**将来的な本人のキャリアの方向性と合致しているか**

組織にとって

- 異動を通じた職員の成長が、**組織パフォーマンスの最大化・安定化**につながるか
- 現在・将来の各組織の役割・特性等をふまえた最適な要員態勢となっているか

会社にとって

- 全体最適を考慮し、**経営戦略に沿った要員配置**となっているか
- **人財の適切な配賦（会社視点）と、職員のエンゲージメント向上（職員視点）が両立しているか**
- 多様な視点でのマネジメント実現を企図し、女性職員を積極的に登用しているか

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

処遇制度

職員　営業職員

「頑張る人の背中を押す」処遇制度を志向しています

当社処遇制度の基本的考え方

- 一人ひとりの役割発揮を促すための「人財への先行投資」とあわせて、成長に対する「還元」を行なうことで「成長と還元の好循環」の定着を図ります。
- 「頑張る人の背中を押す」処遇制度により、明治安田で働く魅力の向上と将来にわたる必要人財の確保を図ります。

成長と還元の好循環

成長の加速
お客さま・地域社会への貢献
経営計画の達成

人財への投資
成長への先行投資
前年度の活躍への還元

職員

- 総合職の処遇は、「給与」「賞与」「価値創造特別手当」で構成しています。
- メンバーシップ型での長期雇用を前提とした報酬体系をベースとしながら、短期～中期の役割発揮状況を適切に処遇する制度としています。

頑張る人の背中を押す
- 年功要素のある「実能資格」を廃止し、役割・実績の処遇への反映を強化
- 前中期経営計画3ヵ年において、会社が創出した「社会的価値」「経済的価値」の還元として、価値創造特別手当を支給

デュアルラダーに基づく処遇制度
- 経営人財と専門人財の双方が、同等のプロモーション・処遇となる処遇設計
- 特に高度な専門性を有する職員には、専門型加算給を支給

直近3年間の処遇引き上げ率

2024年度	2025年度	2026年度
+7.0%	+5.0%	+5.4%

営業職員

- MYリンクコーディネーター等の職業魅力度のいっそうの向上を図るため、賃上げを含む処遇の見直しを継続的に実施しています。
- 外部環境の変化をふまえた賃上げとともに、仕事と家庭生活の両立を支援する福利厚生の充実にも取り組み、安心して働ける環境を整えています。

職業魅力度の向上
- 業績に追われることなく安心して長く働けるように、業績に応じて毎月変動していた給与を年間固定で支給
- お客さまの健康増進や豊かなまちづくりに資する活動についても評価し、処遇に反映

仕事と家庭生活の両立
- 子どもの検診、学校行事への参加等のための「キッズサポート休暇」や保育料補助支給制度、女性がん検診費用の補助等

直近3年間の処遇引き上げ率

2024年度	2025年度	2026年度
+3.0%	+5.0%	+6.5%

DE&I 女性の活躍推進　職員

**当社は、従業員の約9割が女性であることから、女性の活躍が成長のエンジンと考えています。
女性管理職等登用候補者育成体制（L-NEXT）を通じて、さらなる女性活躍の促進に向けて取り組んだ結果、
2012年には3.8%であった女性管理職比率は2026年4月時点では44.0%まで上昇しています。**

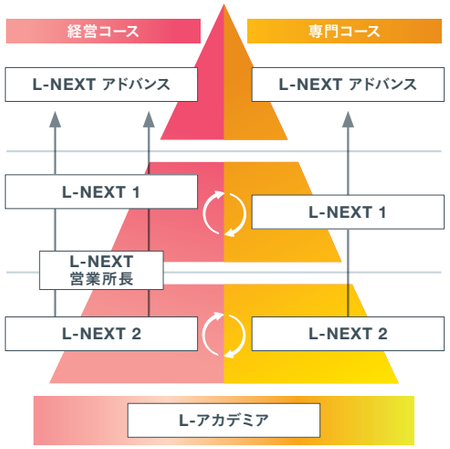
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定

（計画期間：2024年4月1日～2027年3月31日）

- 女性管理職比率を35%以上とするとともに、経営管理職の女性比率を10%以上とする
- 男性の育児休職取得率100%を維持し、子どもが3歳になるまでに平均1ヵ月の取得を遂行する

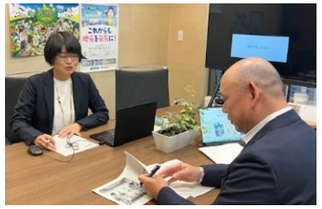
女性管理職比率（2026年4月）		男性育休（2025年度実績）	
	経営管理職	取得率	平均取得日数
44.0%	7.8%	100%	36.4日

L-NEXT（女性管理職等登用候補者育成体制）



- 女性管理職の継続的かつ計画的な輩出に向けて、各組織の所属長から推薦のあった女性職員のなかから人事部が選抜し、「L-NEXT」として登録する育成体制を整備しています。めざすキャリアに応じて、研修やメンタリング等の機会を提供しています。


研修の様子


メンタリングの様子

社内短期留学

- 総合職（地域型）およびグループ会社社員を対象に、めざす職務に関連する組織において、異動を伴わずに短期間の業務体験ができる公募型研修を実施しています。（2025年度は東京・大阪の57所属で計400名を受け入れ）



経営企画部
杉下智子　部長

経営管理職のやりがい

経営企画部は全社的な視点での戦略や中長期の経営計画の策定等を担っています。私は組織の長として、この職責を果たすことがミッションですが、常に「会社の持続的成長」と「『人財』としての管下メンバーの成長」の両方を意識しています。組織とひとの成長の二兎を追い、その実現をめざせる立場にあること、難しさはありますが、やりがいを感じています。

当社の女性活躍推進について

入社した約30年前、転勤を伴う総合職の女性は数少ない存在でしたが、当時の上司や先輩方は分け隔てなく知見を共有し、育ててくれました。こうした「風土」に加え、いま当社には女性活躍を支援する「仕組み」がありますし、性別・年齢、時間的制約等にかかわらず活躍できる環境も整っていると感じています。

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/

DE&I シニアの活躍推進

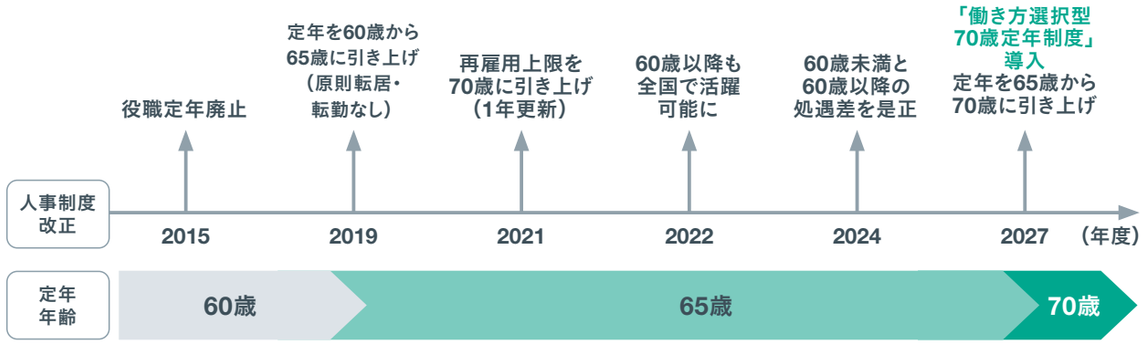
職員

シニア層のさらなる活躍推進に向けて、定年延長等の制度面の改正と、各種研修制度の充実による支援体制の整備に取り組んでいます

人事制度の改正

- 2015年度に役職定年を廃止して以降、シニア層の活躍推進に向けて人事制度の改正を重ねてきました。
- 2027年度には、70歳定年制度の導入を予定しており、シニア層の「より幅広い」活躍を後押ししていきます。

人事制度の変遷



支援体制の整備

- 定年延長等による活躍期間の長期化を受けて、挑戦意欲の醸成や新たなスキルの習得に向けた研修制度等を整備しています。

キャリア・デザイン研修

55・59・64歳を対象に研修を実施



キャリア・チャレンジ制度（シニアコース）

職員一人ひとりの自己実現・キャリア形成の支援を目的とした制度に、55歳以上の総合職を対象とした「シニアコース」を設置

キャリア・コンサルティング

希望者を対象に社外講師によるキャリア・コンサルティング機会を提供

リスキリング

PCスキル等の向上を目的にしたオンライン研修・セミナーを提供



明治安田ビジネスプラス
高橋 紀之 丸の内オフィス長
【キャリア・チャレンジ制度（シニアコース）活用】
異動前職務：総合法人第五部
法人営業第二部 主席法人営業担当

キャリア・チャレンジ制度（シニアコース）に応募した理由

これまで多くの方々に支えていただいて、30年以上、この会社で仕事をしてまいりました。入社以来いろいろな業務に携わるなかで、今度は自分が誰かを支える側になり、支えることで貢献したいと思い、キャリア・チャレンジ制度（シニアコース）に応募しました。

現在の業務内容とやりがい

明治安田ビジネスプラスの丸の内オフィス長として、コンビニ・オフィスバックアップ両チームの受託業務の進捗管理と、人事管理をしています。一緒に働く、障がいを持ったメンバー達が、自身の成長を実感できるように、環境整備に努めています。メンバー達ができることが増えて、成長していく姿が喜びです。

明治安田

「ひと」中心経営レポート
2026

CHAPTER

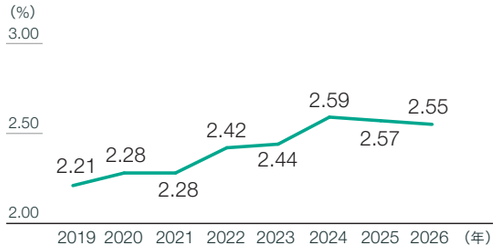
第1章　役員メッセージ
第2章　経営戦略との関係性
第3章　「ひと」中心経営の推進
第4章　層を「拡げる」～採用～
第5章　可能性を「伸ばす」～人財育成～
第6章　活躍を「促す」～人事運用～
第7章　HRガバナンス
第8章　データ

DE&I 障がい者の活躍支援

職員　営業職員

誰もが、活き活きと活躍できる職場の実現をめざし、障がい者雇用に積極的に取り組んでいます
当社（特例子会社含む）では1,328人を雇用し、雇用率は2.55%となっています
また、職場環境の整備に持続的に取り組んでおり、意識調査結果による満足度でも90%前後の高い水準を確保しています

障がい者雇用率



意識調査結果

項目	満足度
障がいへの配慮	92%
コミュニケーション	87%
仕事のやりがい	87%

人事運用の見直し

明治安田は、障がい者の「働きがい」と「働きやすさ」を実現する環境を整備し、さらなる活躍を支援するため、処遇および運用を順次見直しています。

取組事項	具体的内容	実施時期
プロモーションルートの拡大・職員登用ルートの新設	• 総合職（地域型）に登用する運用を開始し、毎年複数名登用	2023年度登用開始
処遇の改正	• 基本内給与に「地域加算」を導入	2022年4月
	• 基準内給与を一律引き上げ	2024年4月
「障がい者嘱託評価制度」の整備	• 障がいの状況等を考慮した新たな評価基準を設定	2022年度運用開始
	• 高評価者に対する賞与への反映を実施	2024年度支給開始
	• 評価に応じた賞与の加算額を増額	2026年度支給開始
情報提供の充実	• 本人および管理者を対象とした「チャレンジド・フォーラム」を開催し、社内制度の周知やロールモデルの紹介等を実施	2024年4月より順次



東京第一マーケット開発部
中里裕也　スタッフ（聴覚障がい）

総合職にチャレンジした理由について

事務嘱託として入社し、総合職の職員のみなさんと一緒に働くなかで、一人ひとりに裁量があり、幅広い業務に取り組む姿に魅力を感じ、「総合職」に憧れも持つようになりました。将来的には、さまざまな部署で学びを深め、幅広い業務に取り組める、会社に不可欠な人財になりたいと考え、総合職登用試験に挑戦しました。

現在の業務内容とやりがい

営業職員の活動状況管理、キャンペーンの起案、法人交流会の運営に携わるほか、所属の営業職員全員を対象とした研修会で、場を盛り上げるためのオープニング動画制作も担当しています。営業職員の活動の後押しをすることにやりがいを感じるとともに、会社のなかで、自身が新たな挑戦に取り組める環境に感謝しながら働いています。

DE&I 働きやすい風土醸成

職員　営業職員

各組織におけるDE&I推進により、働きやすい風土の醸成をめざしています

ダイバーシティ・フォーラム

- 各組織におけるダイバーシティ・マネジメントの自立展開を促し、多様な人財の活躍推進に向けた管理職の意識改革と、効率的な働き方の実現に向けた職場での風土醸成等を目的として、2014年度から「ダイバーシティ・フォーラム」を開催しています。
- 社長からのメッセージ発信や、DE&Iの課題解決策の討議、DE&I推進に向けた優れた取組みをしている組織を表彰する「ダイバーシティ・アワード」等を実施しています。





多様な働き方への理解促進

- 総合職の職員全員が、仕事を同じくする仲間でチームをつくり、順番に短時間勤務を体験する「かえるリレー」を実施しています。
- 時間に制約のある働き方の体験により生産性向上をめざすとともに、育児や介護等と仕事を両立する職員への理解を深め、働き方への意識改革につなげる取組みです。

DE&I推進サイト

- 従業員向けの専用サイトを展開し、活躍する職員の紹介や各組織におけるDE&I推進に向けた取組事例等を紹介しています。



LGBTQ

- LGBTQに対して正しい理解を持ち行動できるよう、教材提供を実施しているほか、「LGBTQ相談窓口」を設置して個別相談に応じる体制を整備しています。
- また、LGBTQの理解者・支援者であるAlly（アライ）を増やし、LGBTQ当事者が働きがいがあると感じる職場づくりに向け、「アライ・ステッカー」を配布する取組みを実施し、「Tokyo Pride 2026」にも協賛しています。

お客さまへの対応

- 「パートナーシップ証明書」の提出により、受取人に同性パートナーの方を指定できます。

従業員向けの取組み

- 社宅貸与、慶事休暇、育児休職の対象者に、同性パートナーおよびその子どもも含まれます。また、結婚、出産、入学等の各種祝金も同様に支給されます。

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/

DE&I 両立支援

職員

「仕事」と「生活」の充実・好循環を重視する働き方によって生産性向上をめざす
「ワーク・ライフ・マネジメント」に取り組んでいます

男性育児休職取得率　100.0%　101人
（2020~2025年度）（2025年度取得者数）

ワーク・ライフ・マネジメントの推進

「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進に向け、「育児」「介護」「治療」「女性の健康課題」の4カテゴリーで支援策を展開しています。

取組み		内容
全体	「ワーク・ライフ・マネジメント講座」の実施	本人向け、上司・同僚向けの講座を実施
	「ワーク・ライフ・マネジメントハンドブック」の刊行	仕事との両立にかかわる基本的な情報等を集約し、本人向けと上司・同僚向けの別冊を作成
	両立モデルの紹介	「DE&I推進サイト」で両立モデルを紹介
	相談窓口の設置	キャリア相談窓口、介護相談窓口、婦人科・小児科相談窓口等、さまざまな相談窓口を設置
育児	「復職応援セミナー」「復職後面談」の実施	育児休職から復職（予定）の女性職員を対象にセミナーを開催、上司との面談機会を提供
	男性育休の取得推進	平均取得日数1ヵ月以上に向けて「産前パパ育休」等の独自制度を整備
介護	「仕事と介護の両立セミナー」の実施	介護に直面した際の対応等についてのセミナーや、両立経験者による体験談の共有を実施
治療	治療経験者ネットワーク「Peer Support Bond」の運営	重度疾病治療と仕事の両立経験者による交流会を実施
女性の健康課題	女性がん検診・HPVワクチン接種費用補助	女性がん検診・HPVワクチン接種費用の補助を実施



甲府支社 甲府駅前営業所
松井 将吾 営業所長

1ヵ月の育児休職を取得した理由

今回、第２子の出生にあたり、当社独自制度である「産前パパ育休」制度等を活用し、出産予定日の1週間前から1ヵ月間、育児休職を取得しました。第１子が2歳で目が離せない時期でもあり、出産前後の妻の負担を少しでも軽減したいと考え、取得を決意しました。
所長という立場上、長期間職場を離れることに不安もありましたが、営業所の仲間から温かい後押しをいただき、支社スタッフのみなさんにも業務面で協力をいただけたことで、安心して育児休職を取得することができました。出産前後に妻一人で2人の子供の世話をする負担は大きいですが、育休を取得したことで家庭をしっかり支えることができました。周囲の理解と協力のおかげで家庭に専念することができ、心から感謝しています。

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

DE&I 両立支援　職員

安心して働き続けられる環境をめざし、さまざまなワーク・ライフ・マネジメント関連制度を整備しています

結婚

勤務地変更取扱（Iターン）※総合職（地域型）対象

「結婚」「親の介護」「親・配偶者の転居」等により転居が必要となる場合も、勤務地を変更して仕事を続けられます。

マルチステージ休職

「海外赴任・留学する配偶者等への帯同」の際に最長5年取得できます。
（「教育機関での就学等」の際にも最長3年取得できます）

妊娠・出産／育児

妊産婦通院休暇

妊娠中および出産後1年以内に、保健指導または健康診査を受けるため、取得できます。（妊産婦通院休暇日数は、妊娠週数ごとに限度日数有）

育児休職

育児のため、子どもが満2歳になるまで取得できます。（一定の条件を満たす場合満3歳まで）

産前パパ育休：
出産予定日8週前から取得できます

産前産後休暇

産前産後を通算して最大16週間の休暇を取得できます。

産前産後の時差通勤等

妊娠中および出産後1年以内に、医師等から勤務時間等に関する指導を受けた場合、始業・終業時刻を繰り下げて勤務することができます。

治療サポート休暇

積立年休（前年度以前から繰り越した年休）を利用して、不妊治療を含む傷病の治療を目的とした休暇を取得することができます。

復職・子育て

育児時間

育児のための時間を、子どもが満1歳になるまで取得できます。

復職時の年休上乗せ付与

育児休職から復職の場合、年休が5日上乗せ付与されます。

子の看護のための休暇

子どもの負傷・疾病時に子どもの世話をするために取得できます。（小学校3年生まで）

キッズサポート休暇

子どもの検診、予防接種、学校行事への参加等に対応するために取得できます。
（小学校3年生まで）

育児のための労働時間等の柔軟化

小学校3年生までの子の育児のために、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げや、所定労働時間の短縮等ができます。

保育料補助支給制度

保育所等を利用した月ごとに支給されます。
（3歳まで）

家族の介護

介護休職

要介護・要支援状態にある家族の介護または傷病看護が必要な状態にある家族の看護のために休職できる制度です。

家族の介護のための休暇

要介護・要支援状態にある家族の通院の付添い等のために取得できます。

介護のための労働時間等の柔軟化

家族の介護または傷病看護のために、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げや、所定労働時間の短縮等ができます。

介護・疾病治療のための選択的週休3日制

家族の介護や自身の疾病治療のために、あらかじめ固定した曜日を休暇日とし、週4日勤務とすることができます。

多様な働き方

テレワーク

全職員を対象にテレワークを利用できる環境を整備しています。

フレックス

コアタイムなしのフレックス制度を整備しています。

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

健康経営の推進

職員　営業職員

従業員一人ひとりの心身の健康づくりと働きがいのある環境の実現に向け、4つの重点事項を中心に健康経営®に取り組んでいます

MY健康宣言

私たちは、確かな安心を、いつまでもお客さまに提供し、
人に一番やさしい生命保険会社として社会に貢献できるよう、活き活きと働きがいのある職場の実現と、
従業員のこころと身体の健康づくりに努める健康増進経営を展開していきます



健康経営で取り組む4つの重点事項

生活習慣病

生活習慣病は、健康的な生活習慣の継続により予防可能であると考え、従業員が「卒煙」「運動習慣」「適正体重維持」等に重点的に取り組むことができるよう支援します。

メンタルヘルス

こころの健康の早期発見・早期対応に取り組むとともに、従業員が自らセルフケアし未然防止できるよう支援します。

女性の健康

多くの女性従業員が活き活きと働き続けることができるよう、女性特有の疾病予防を中心に健康を守る取組みを実施します。

アンチエイジング

長期にわたって健康で活躍できるよう、身体機能の低下や口腔疾患の防止に向けた取組みを実施します。

※健康経営®は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

明治安田

「ひと」中心経営レポート
2026

CHAPTER

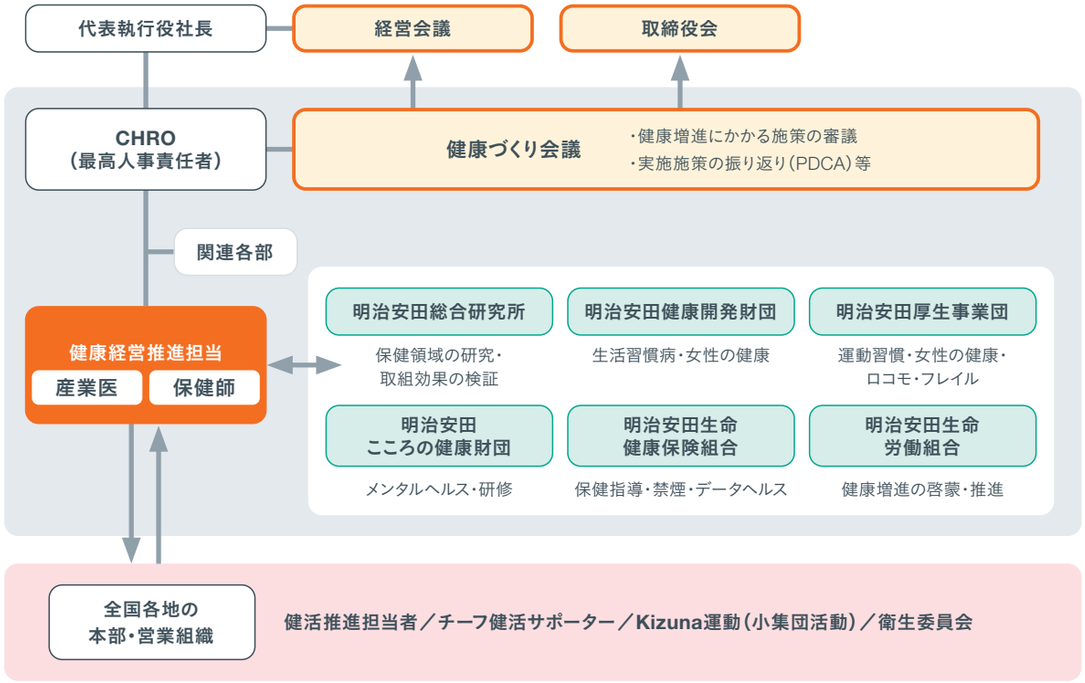
第1章　役員メッセージ
第2章　経営戦略との関係性
第3章　「ひと」中心経営の推進
第4章　層を「拡げる」～採用～
第5章　可能性を「伸ばす」～人財育成～
第6章　活躍を「促す」～人事運用～
第7章　HRガバナンス
第8章　データ

健康経営の推進体制

職員　営業職員

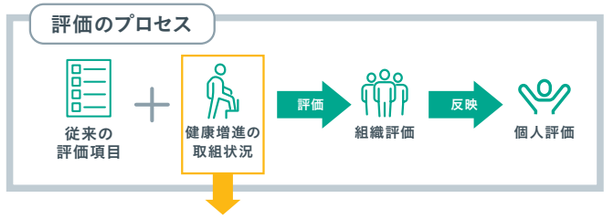
健康経営推進担当を管掌するCHROを議長とし、グループ会社・健保組合・労働組合等が一体となって運営する「健康づくり会議」（年2回）を継続的に開催し、「健康増進施策」の審議や振り返り（PDCAサイクルの実践）等を行なっています
また、健康増進施策を全社に徹底・推進するために、各組織における「健康増進の取組状況」を組織業績評価の項目として設定しています

健康づくり会議



健康増進の取組状況に対する組織評価

・健康増進施策に対する各組織の取組状況を評価項目に設定し、組織評価に反映しています。



健康増進の評価項目（2025年度版）

- **生活習慣の改善**
  （卒煙・健康改善アドバイスの実践）
- **保健師による改善指導**（高血圧等への改善取組み）
- **“けんしん”の推進**（健康診断・精密検査、女性がん検診、QOL健診）
- **重症化予防の推進等**（特定保健指導、ストレスチェック）
- **適切な働き方の推進**（休暇取得、長時間労働、男性育休）

明治安田

「ひと」中心経営レポート
2026

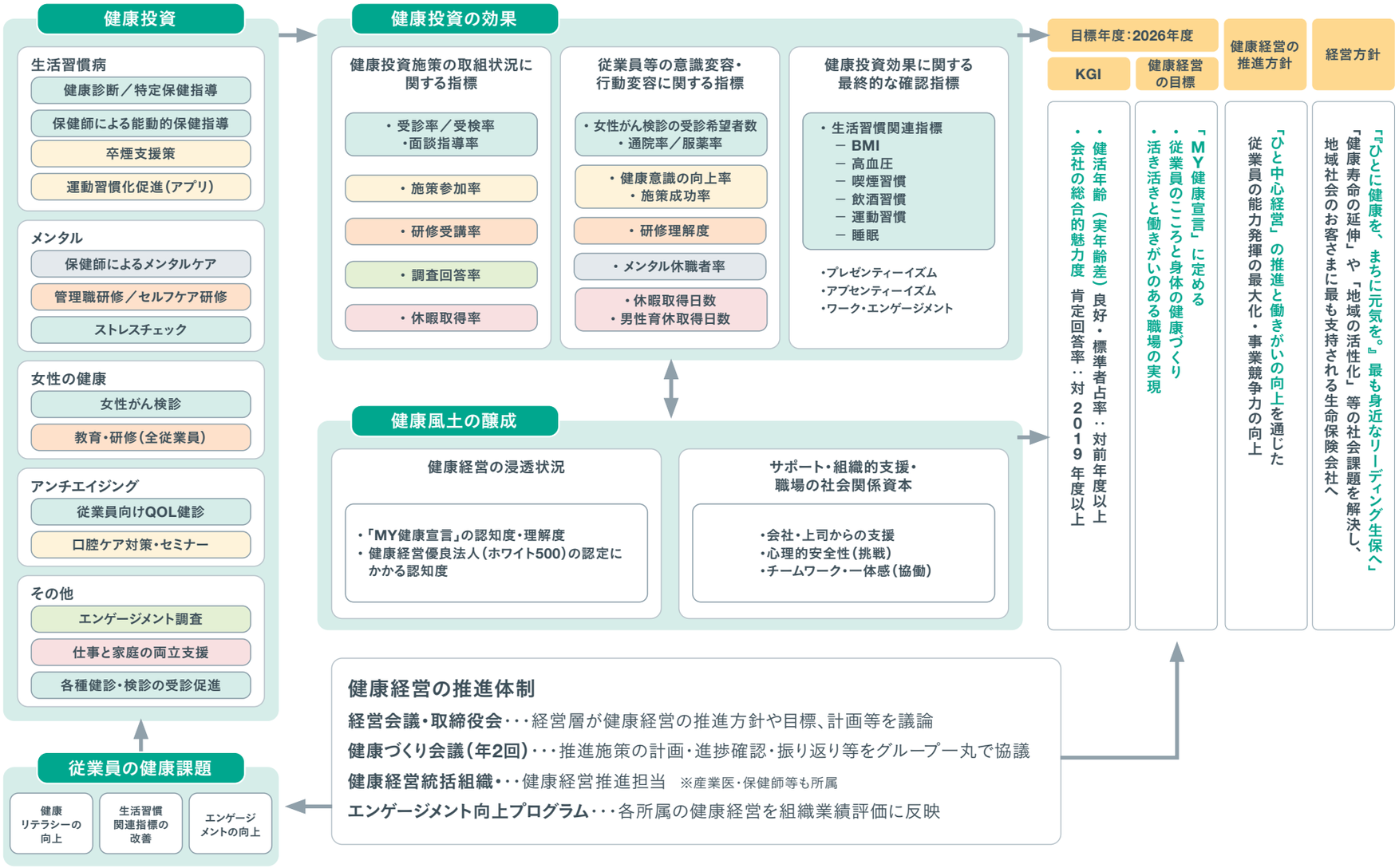
CHAPTER

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

健康経営の取組みの全体像（戦略マップ）

職員　営業職員

健康経営の推進にあたっては、経営方針や健康経営推進方針の連動や健康経営の目標（KGI）から
各健康増進施策までのつながりを図示した戦略マップを策定しています
戦略マップに定める各種指標を確認し、健康投資とその効果、ならびに健康経営の目標の相関関係や因果関係を定量・統計的に検証しています



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

国内グループ会社のDE&I／健康経営の推進

職員

国内グループ会社では、グループ価値向上の源泉は人財であると認識のうえ、女性・シニア層、障がい者の活躍推進に取り組んでいます
健康経営については、グループ一体となった健康経営ブランドの価値向上に取り組んでいます

女性活躍の取組み

- グループ会社から推薦のあった女性職員に対し、「L-NEXT研修」を実施しています。生命と同様、2クラスで実施し、受講者のレベルに応じた内容を提供しています。
- 現中計で女性管理職数を174人とすることを目標に、女性管理職の継続的かつ計画的な輩出に取り組んでいます。

	2026年度	2027年度(目標)
女性管理職数	171人	174人
女性管理職比率	28.0%	28.7%

シニア活躍の取組み

- 国内グループ会社においても2027年度から順次70歳定年制度導入をめざし、ヒアリングを通じて方向性および課題等を確認しています。当社の検討状況を共有しつつ、各社の制度設計をフォローしています。
- 50代のキャリア形成や意欲醸成の支援に向けたグループ会社横断での研修等を実施しています。

障がい者活躍の取組み

- 特例子会社である「明治安田ビジネスプラス」では、305名の障がい者メンバーを雇用しています。「DE&Iの体現」「定着・活躍の質向上」を実現する会社として、活躍機会の拡大や受託領域拡張に取り組んでいます。
- グループ全体として障がい者法定雇用率の達成に取り組み、障がいを持つ人との協働に取り組んでいます。

健康経営の推進

- 2026年は、国内グループ会社3社が「健康経営優良法人（大規模法人部門）」、9社が「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」として、全グループ会社が認定を取得しました。
- 「グループ会社版エンゲージメント向上プログラム」を導入しました。評価項目を見直し、グループ会社の独自項目を新たに追加しました。

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

海外保険グループ会社の健康経営の推進

職員

海外保険グループ会社では、従業員等の心身の健康維持・増進を目的とした独自の取組みを行なっています

スタンコープ社
StanCorp Financial Group,Inc.

Health Advocate社と提携し、従業員支援プログラム（Employee Assistance Program）を提供しています。従業員とそのご家族が抱える私生活や仕事上の悩みについて24時間365日いつでも相談できるほか、心身全体の健康（ウェルビーイング）をサポートするため、メンタルヘルスケアやフィットネス関連のサービスも利用できます。

パシフィック・ガーディアンライフ社
Pacific Guardian Life Insurance Company, Limited

従業員の心身の健康維持を目的として、社内ヨガクラスの提供および“Wellness Wednesday”を設定し、リラックスや運動を取り入れたセルフケア活動を実施しています。

バナーライフ社
Banner Life family of companies

「Wellbeing Program」を通じて、従業員の健康習慣づくりや心身の健康維持、ワーク・ライフ・バランスの実現を後押しています。2025年は、全米各地の従業員が10日間運動しながら、その写真を共有する「Movement Challenge」を開催しました。



