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5章

可能性を「伸ばす」～人財育成～

SECTION 05

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

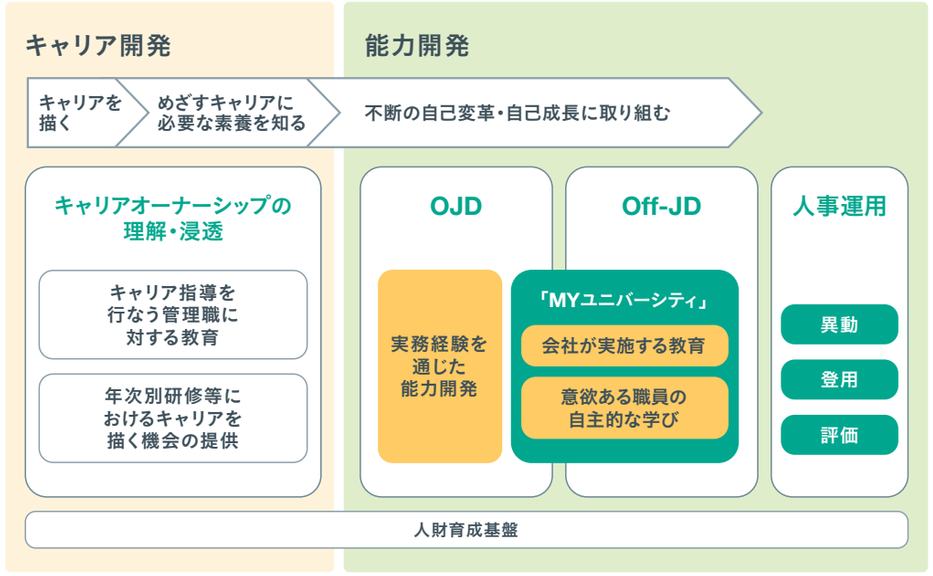
人財育成の全体像　職員

めざす姿

当社では、入社から5年間を「基礎構築フェーズ」、その後を「挑戦フェーズ」とし、それぞれのめざす姿を定めています
基礎構築フェーズ：明治安田フィロソフィーを体現し、どの職場でも活躍できる高い基礎能力を有する人財
挑戦フェーズ：「武器・得意」を活かし、キャリア実現に向けて成長し続ける人財

人財育成の考え方

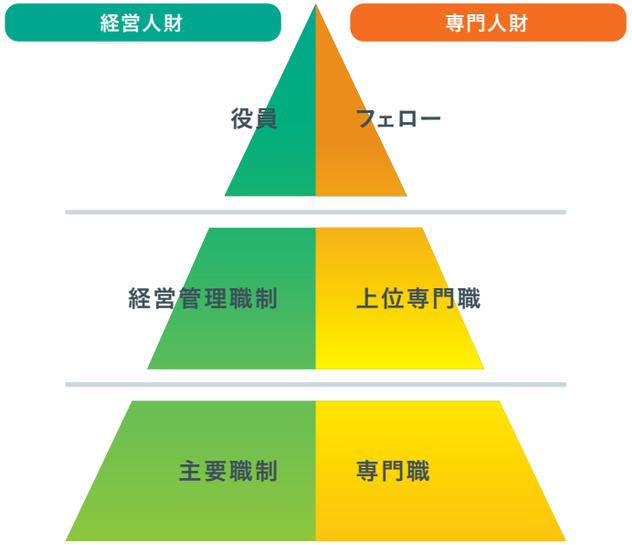
当社は、メンバーシップ型雇用の観点から、長期的な時間軸で、明治安田フィロソフィーを体現する人財の育成に取り組んでいます。
多様な人財の成長においては、一人ひとりが自らのキャリアを描き、伸ばすべき素養を知り、不断の自己変革・自己成長に取り組む「キャリアオーナーシップ」が重要であると考えており、一人ひとりのチャレンジと成長を後押しする基盤、研鑽の機会を展開しています。



デュアルラダー

グループ経営を支える次世代リーダー（経営人財）と、高い専門知識・スキルを有する人財（専門人財）を持続的に輩出するため、デュアルラダーの育成体制強化に取り組んでいます。

詳細はP.26・29



明治安田

「ひと」中心経営レポート
2026

CHAPTER

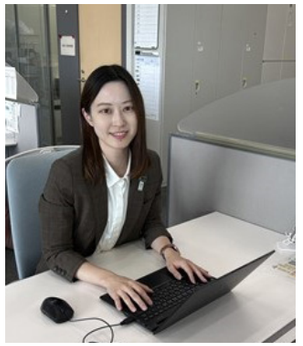
第1章　役員メッセージ
第2章　経営戦略との関係性
第3章　「ひと」中心経営の推進
第4章　層を「拡げる」～採用～
第5章　可能性を「伸ばす」～人財育成～
第6章　活躍を「促す」～人事運用～
第7章　HRガバナンス
第8章　データ

明治安田生命保険相互会社
www.meijiyasuda.co.jp/

キャリア開発　職員

キャリア実現に向けて必要な素養を伸ばすための不断の自己変革・自己成長に取り組む人財を育成することを目的に、成長意欲の高い職員に、さらなる学びの機会を提供しています

公募型制度	目的・位置づけ
キャリア・チャレンジ制度	• 挑戦意欲あふれる職員への積極的な活躍機会の提供、および職員一人ひとりの自己実現・キャリア形成の支援等
社内『複』業「ワークプラス」	• 意欲ある職員に対し、自組織で担当する業務とは直接関係のない業務に参画する経験を通じて、能力・キャリアの幅を広げる機会の提供
社内提言制度「チャレンジレポート」	• 幅広い層の人財力の向上、チャレンジ意欲や所属を超えて協働する風土の醸成等
公募留学制度	• 幅広い視野や知見の習得、および主体的な能力開発を希望する職員に対し、大学等での学習機会を提供
アップスキリング留学制度	• 人事異動を伴わず現所属で働きながら、必要な知識・スキルの学習機会を提供



営業企画部　営業企画G
小田 彩加

【公募型プログラム参加歴】
チャレンジレポート：3回
公募アップスキリング留学：1回

公募型プログラムに挑戦したきっかけ

将来的に「社会的価値・経済的価値の新たな好循環」を企画・立案する業務に携わりたいと考えており、「枠にとらわれない柔軟な企画発想力」を身につけるために応募しました。現所属のまま、社外の多様な方々と経営課題に挑み、実践的に学べる点も魅力だと感じました。

公募型プログラムでの学びや経験が今の業務にどう活かされているか

ベンチャー企業の経営課題への解決策立案を通じて培った「企画発想力・仮説思考力・課題解決力」は、営業企画部でのマーケット調査に基づくプロモーションの高度化や販売拡大の施策検討において、多角的な視点からの新たなアイデア創出や実効性ある企画推進に役立っています。

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

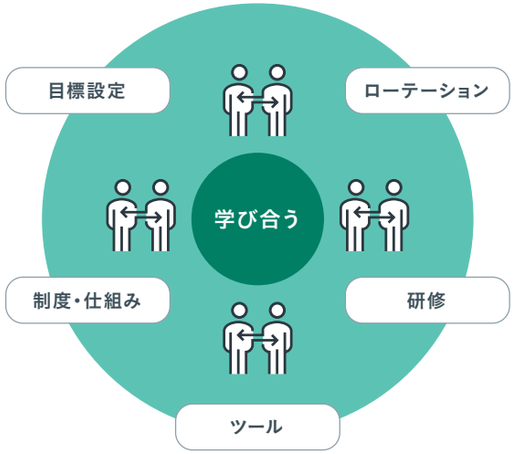
明治安田生命保険相互会社
www.meijiyasuda.co.jp/

能力開発　職員

めざすキャリア実現に向けた能力開発は、自身の課題を意識しながら、業務遂行する「職場内での能力開発（OJD）」と企業内大学「MYユニバーシティ」を活用した「職場外での能力開発（Off-JD）」に分かれます

OJD（On-the-Job-Development）

職場の上司が仕事を通じて部下の能力・キャリア開発を行なうことに加え、先輩と後輩が仕事を通じて学び合う（先輩も教えることにより自ら学ぶ）、双方向の人財開発を実施しています。
上司の率先垂範のもと、職場全体の学び合う風土を醸成していきます。



Off-JD（Off-the-Job-Development）

学びのプラットフォームである企業内大学「MYユニバーシティ」では、環境変化を捉え、自ら考え行動する人財を育成すべく、各人財育成プログラムを展開しています。

企業内大学「MYユニバーシティ」

選抜

会社が実施する教育

- **次世代リーダー育成プログラム**：マネジメントスキルや育成スキルを習得する機会の提供
  - 経営塾
- **専門人財育成プログラム**：高度な専門知識・スキルを習得する機会の提供
  - 専門塾
- **女性・シニア活躍促進**：会社政策上、重点的に活躍を促す特定の層に対して教育機会の提供

意欲ある職員の自主的な学び

- **オンライン学習プログラム**：いつでもどこでもスマホで学べるeラーニング制度
  - 経営学部
  - 専門学部
  - ビジネス総合学部
  - DX・IT
- **公募型プログラム**：公募によるキャリア形成や学習機会の提供
  - 留学
  - 派遣
  - アップスキリング留学
  - キャリア・チャレンジ
  - 社内複業

階別

- **職務別教育**：各領域内における育成機会の提供
  - 管理職教育（マネジメント教育プログラム）
  - 専門・人事運用所管部内教育
- **基礎構築プログラム**：どの職場でも活躍できる知識・スキルの土台固めを目的に、OJDを中心とした成長機会の提供
  - 入社年次別教育
  - 入社コース別教育
- L-NEXT（女性人財育成プログラム）
- シニアキャリアデザイン研修

会社戦略・重点領域

- **企画・創造力強化プログラム**：リーディングカンパニーにふさわしい挑戦・創造の人財育成に向け、「層別」「選抜」「公募」で企画・創造力強化に資する機会の提供
  - 「層別」スタッフワークの基礎習得カリキュラム
  - 「選抜」企画・創造力強化研修（会長塾・社長塾）
  - 「公募」チャレンジレポート
- **AI活用人財育成プログラム**：AI活用による余力創出や生産性向上に向けたAI活用強化に資する機会の提供
  - 層別研修等を通じた対面教育
  - オンラインによる対策講座・実務演習
  - AI活用リーダー研修

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

経営人財育成（経営塾）

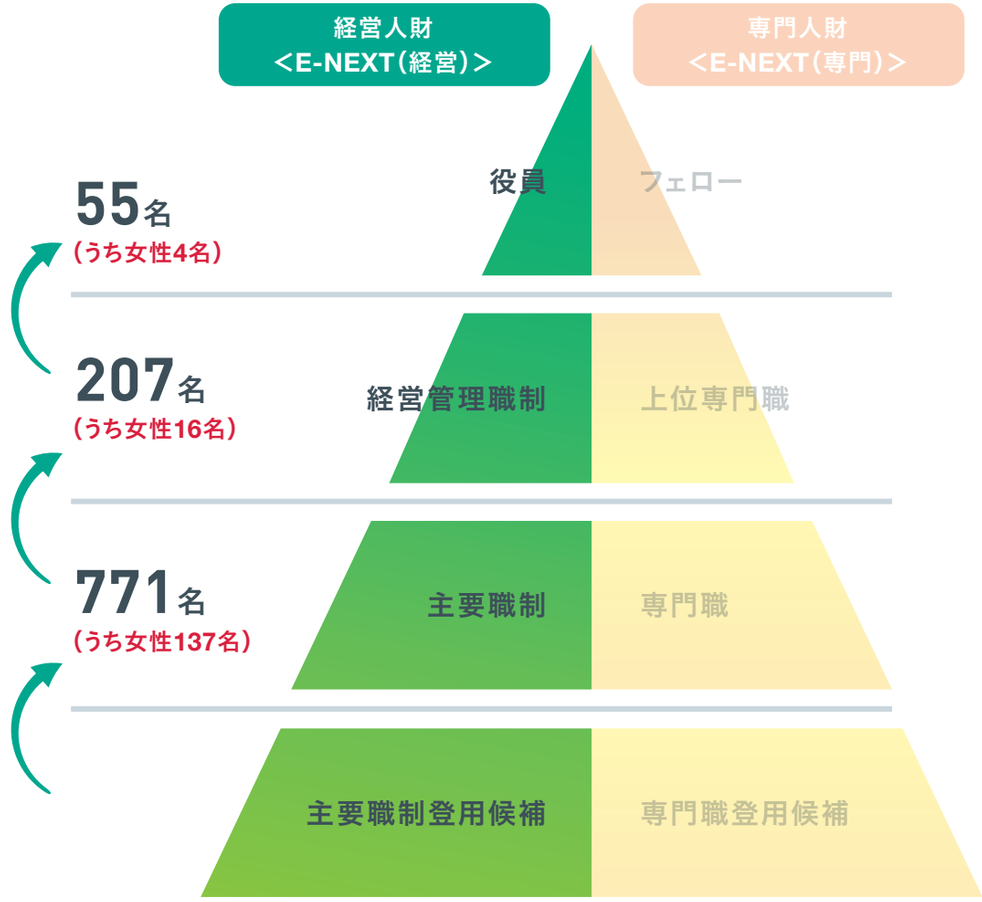
職員

幅広い知見と多角的な視野、高度なマネジメントスキル等を有し、グループ経営を支える「経営人財」を育成するため、管理職としての品格や、マネジメント手法等を習得する機会として、次世代リーダー育成プログラム「E-NEXT（経営）」を展開しています

経営塾（エグゼクティブ）
経営層との対話等を通じて、経営者に求められる判断の軸となる「経営哲学」を確立

経営塾（アドバンス）
社外への通学型研修（他流試合）を通じ、経営管理職に求められる経営戦略・マーケティング等に関する知識・スキルを習得

経営塾（ベーシック・入門）
社外への通学型研修（他流試合）を通じ、主要職制に求められる経営戦略の基礎に関する知識・スキルを習得



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/

営業所長の育成

職員

当社の基幹チャネルであるMYリンクコーディネーターチャネルにおける、拠点の“長”として明治安田フィロソフィーの体現・浸透を、率先垂範する営業所長人財を育成しています

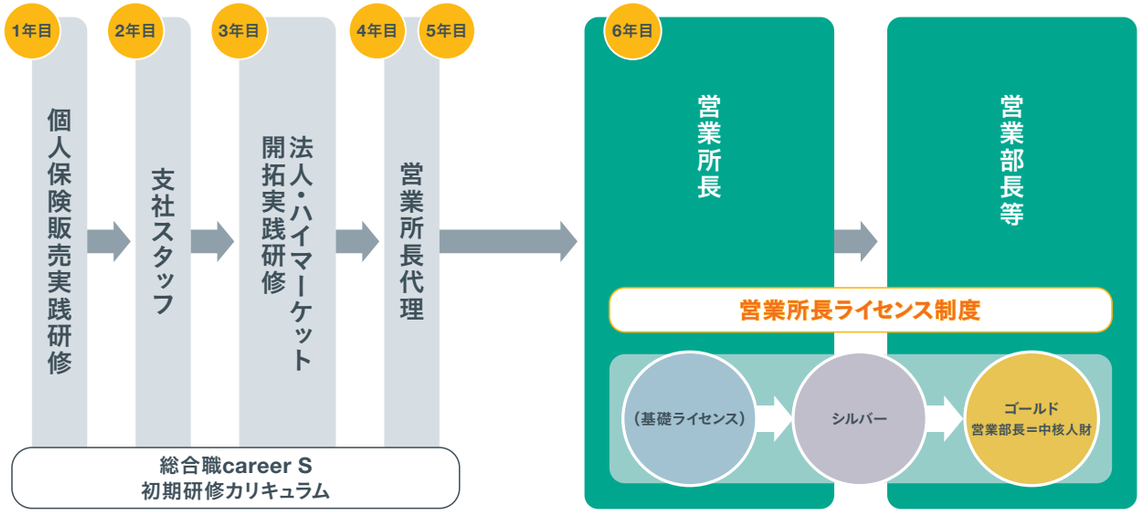
営業所長人数 **1,007名**
（2026年4月時点）

営業所長の役割

- MYリンクコーディネーターを統率し、営業所の管理・監督者として管内マーケットの開拓・深耕を図ることで、担当営業所を発展させるためのマネジメントを行なう職務です。

営業所長人財育成の考え方

- 入社初期から保険営業や営業所経営等の基礎をしっかりと学び、指導者のスペシャリストをめざす“総合職career S”は、原則入社6年目で営業所長へ登用する育成プログラムです。
- また、営業所長登用後は、経験・実績や人財力に応じた、営業所長ライセンス制度があり、より上位職への登用（営業部長等）に向けた挑戦意欲を醸成します。





大分支社　鶴崎営業部
池田 卓 営業部長

営業部長のやりがいについて

「ひとの成長」を間近で実感できることです。MYリンクコーディネーターのみなさんとともに、営業所長代理、総務課長、事務職員と連携し、自分自身も成長しながら一人では難しい目標や取組みを営業部全員の力で形にしていくことにも、やりがいを感じています。

法人・ハイマーケット開拓実践研修で得たこと

振り返って最も役立ったプログラムは「法人・ハイマーケット開拓実践研修」です。法人・相続提案を中心とした、知識と実践の研修でした。複数拠点の法人・相続提案に同行することで、知識と実践経験の両面で営業所長職登用後に大いに役立つ貴重な経験となりました。

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

法人営業人財の育成　職員

企業・団体の福利厚生制度の発展に向け、お客さまから信頼され、課題解決力を持つ人財をめざし、経験に応じた育成体系を構築しています

法人営業人財の人数 956※名

※嘱託等を除く（2026年4月15日時点）

法人営業人財の役割

- 法人営業人財は、企業・団体の課題を把握し、信頼関係を基盤に、団体保険等の商品や各種サービスの提供を通じて価値創造を担います。

法人営業人財育成の考え方

- 団体保険保有契約高において、当社は国内シェアNo.1です。企業・団体の福利厚生である団体保険制度の担い手として法人営業人財の育成は、とても重要です。
- お客さまから信頼され、主体的・積極的な営業活動を通じた課題解決力を持つ人財をめざし、経験に応じた人財育成体系を構築しています。

育成ステージ	初期～中期育成	管理職候補・各種リーダー	法人営業部長
期待する人物像	・自身の職務を理解し、自発的に業務遂行 ・企業・団体や従業員・所属員との円滑なコミュニケーションが可能	・組織内において後輩指導等の役割発揮 ・企業・団体と密な関係を構築し、課題解決に向けた提案が可能	・法人営業部の実務責任者として、所属員を統率 ・企業・団体の課題解決を通じて、市場を開拓・強化
研修カリキュラム	新任者向け研修 営業力向上研修 実務勉強会	スキルアップ研修 リーダー研修	マネジメント研修



中部公法人部　法人営業第一部
田中 舞香　主任法人営業推進担当

主任法人営業推進担当のやりがい

官公庁を中心とする団体を担当し、福利厚生制度である団体保険を通じて、所属員のみなさまに「確かな安心」をお届けしています。団体の課題に寄り添いながら、施策の企画から推進まで関わり、お客さまの反応を直接確認し、施策の検証や改善を継続できることが魅力です。

研修カリキュラムで学んだこと

定期的な集合研修において、全国の法人営業の好事例を学ぶ機会があります。学んだ内容を自身の所属の業務に速やかに取り入れ、実践につなげることができます。若手職員が多い公法人部では、人財育成が重要なテーマです。研修等で学んだことを後輩へ伝えつつ、自身の知識向上にも役立てていこうと考えています。

明治安田

「ひと」中心経営レポート
2026

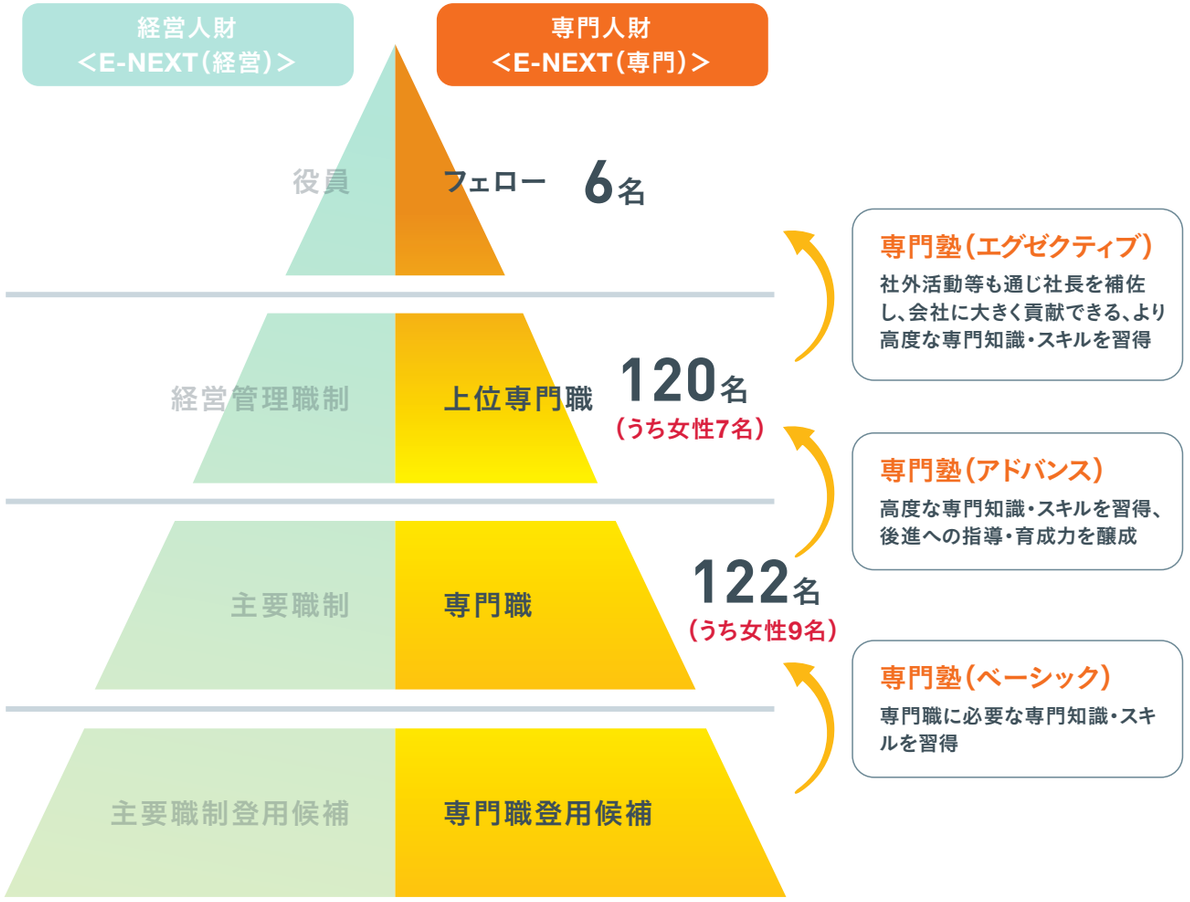
CHAPTER

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

専門人財育成（専門塾）

職員

特定の分野において、高度な専門的知識・スキルを有し、グループ経営を支える「専門人財」を育成するため、
専門的な知識・スキルの習得・深化を目的とした機会として、専門人財育成プログラム「E-NEXT（専門）」を展開しています。



14の専門分野

分野	専門職務名
保険計理・数理	アクチュアリー・年金数理人
会計・税務	経理役・税務役
法務	法務役
IT	ITアーキテクト
デジタル・デザイン	デジタルデザイナー
DX・AI(※)	AIデータアーキテクト
資産運用(※)	運用調査役
海外事業(※)	海外調査役
内部管理	内部監査役・業務検査役・コンプライアンス特別調査役・リスクアナリスト　等
査定	査定役
約款	約款調査役
FP	FPコンサルタント
営業教育	営業教育役
お客さま対応	お客さまサービスコンサルタント

（※）3分野について具体的に紹介⇒P.30～32

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

資産運用人財の育成　職員

「長期運用の魅力を体現し、資産運用に『最も』精通したプロフェッショナル」の集団をめざします

資産運用事業領域所属の職員数　365名
（2026年5月時点）

資産運用人財の役割

- お客さまからお預かりした大切な保険料を、健全性と収益性を両立しながら、国内外の公社債、株式、貸付金、不動産等の多様な資産で運用します。

資産運用人財育成の考え方

- 資産運用の高度化を成長戦略の一つとして掲げる当社にとって、投資対象・市場・運用手法等を深く理解した資産運用人財の育成とプーリングが重要です。
- 資産運用事業の全員が高度な専門知識を持ったプロ人財として成長を続けるために、体系的な育成プログラムを運営しています。

高度な専門性を要する資産運用の業務

多様な運用資産		資産運用事業の機能
公社債　株式　貸付金　不動産 プライベートアセット　デリバティブ　等	×	フロント：市場調査、銘柄分析、取引執行 ミドル　：資産配分、リスク管理、ESG バック　：決済業務、会計・税務

資産運用人財の育成

育成方針	初期育成	専門人財育成（プーリング）	専門人財（プロ職制登用）
	複数部署を経験し、資産運用の基礎習得と適性を見極め	将来の担当領域を意識した人財配置と専門性の向上	担当領域における専門性の深化

育成施策		
担当業務OJT		役割の発揮と高度化 ・運用収益への貢献 ・社内外の情報発信 ・後進育成
基礎知識習得支援（証券アナリスト／TOEIC）	担当業務OJT	
社外トレーニー（国内外の運用会社、金融機関等）		
AI／DX活用スキル向上プログラム		
海外運用拠点（NY）への派遣		



運用企画部　クオンツ開発G
小柳 沙綾歌　主席スタッフ

資産運用事業領域で働くやりがい

「確かな安心を、いつまでも」というフィロソフィーの実現に向け、お客さまの将来を支える長期運用に携われることがやりがいです。挑戦を応援する風土の中で専門性を磨き、自身の成長を実感しながら運用成果を通じてお客さまの安心につなげられる点に魅力を感じています。

資産運用人財育成について

社内研修に加えて、トレーニー制度等、社外の知見を学ぶ機会も豊富にあり、自身の視野を広げることができます。現在の部署ではAIやデータ分析に携わっていますが、研修で得た知見を業務に還元し、資産運用における意思決定の高度化や新たな価値創出に貢献していきたいです。

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

明治安田生命保険相互会社
www.meijiyasuda.co.jp/

グローバル人財の育成

職員

**当社の海外保険事業を支える存在として国内外を問わず
多様な経験を通して成長できるような機会を提供します**

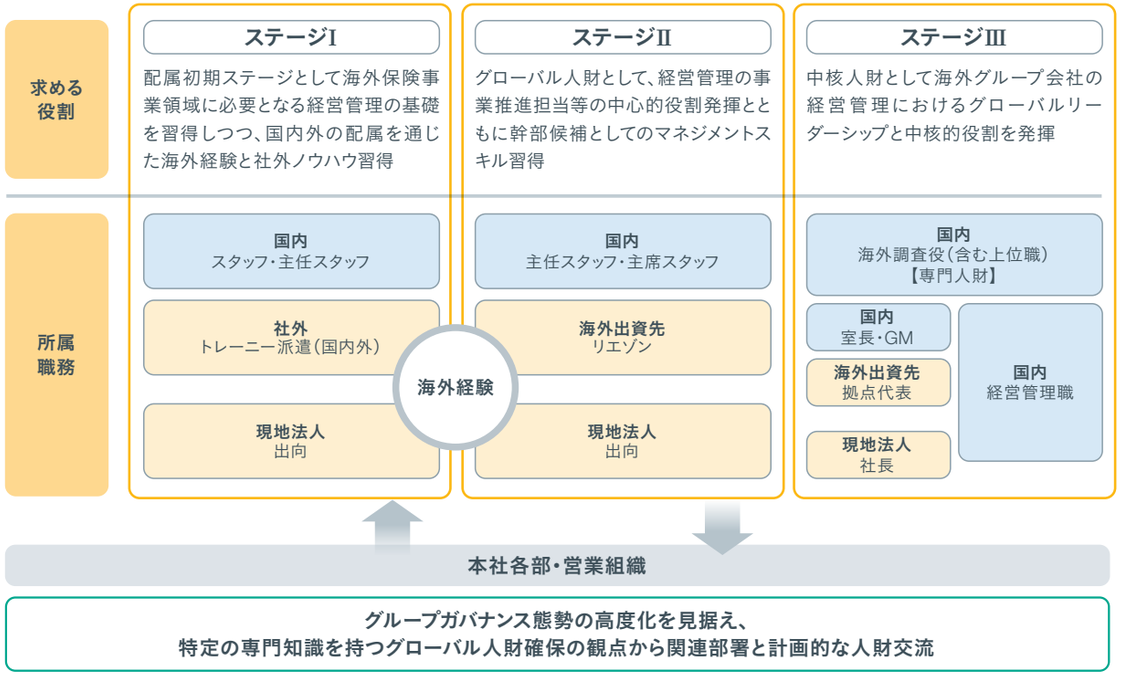
海外保険事業領域所属の職員数　115名
（2026年5月12日時点、国内外合計）

グローバル人財の役割

- 日本と異なる言語・市場・環境のもと、海外保険グループ会社の内部成長支援や経営管理、新規投資候補先との交渉等、国内外で当社の海外保険事業を支える業務を担っています。

グローバル人財育成の考え方

- 海外保険事業の拡大にはそれを支える人財が基盤となります。下図の人事ローテーションをふまえて多様な経験を積み、海外との交渉や調整に対応できるスキル習得をめざします。海外保険事業領域内ではOff-JD研修や領域内勉強会を積極的に開催し成長機会を提供しています。





北米事業開発部　北米事業開発G
朴 大炅　主任スタッフ

海外保険事業領域で働くやりがい

海外拠点と本社の間に立ち、言語や価値観の違いをふまえて双方の期待と課題を整理し、海外拠点の経営管理を支援しています。関係者の合意形成から実行まで寄り添い、取組みが成果につながる瞬間や、海外で得た知見を国内のお客さまに活かすことができた瞬間に、やりがいを感じます。

グローバル人財育成について

研修で業務に直結する知識とスキルを段階的に学べたことは大きな財産です。今後は、これを海外駐在経験や現在の業務で培った視点と組み合わせ、海外保険事業の拡大に貢献していきたいです。そして、世界のお客さまに当社ならではの確かな安心と信頼を届けていきたいです。

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

DX・AI人財の育成　職員

全職員を「AI活用人財」と位置づけ、AIリテラシーを習得しAIツール等を使いこなす素養を備える状態をめざしています
DX・AIに係る専門人財については役割・スキル・キャリアパスを明確化し、体系的・計画的な育成を実施しています

DX・AIに係る専門人財数　25名
（2026年5月時点）

DX・AI人財の役割

- **AI活用人財**
  AIを使いこなし、自らの果たす役割を最大化して、業務を遂行します。
- **DX企画・設計人財**
  AI等を活用した新たな業務を企画・立案し、案件の検討・開発をリードします。
  新たな業務の実現に向け、要件定義等を推進します。
- **DX専門人財**
  データの整備・管理、AIモデルの選定・評価、システムへの実装を担当します。

DX・AI人財育成の考え方

- 「人とデジタルの効果的な融合」を戦略で掲げる当社にとって、全職員がAIを使いこなせるように育成していくことが必要です。
- 経済産業省の「デジタルスキル標準」等をふまえ、DXに係る人財体系を再整理しています。

対象層	主な取組み
全職員（AI活用人財）	・**MYユニバーシティ**のコンテンツ拡充 ・**「AI活用度認定制度」**を通じ知識・スキルの習熟度を定量的可視化 ・**アップスキリング留学**における、AIに係る学習機会の拡充
ビジネス人財 （DX企画・設計人財）	・**大学等と連携した研修プログラム**の高度化 ・業務所管部における業務要件定義等に係るスキル習得機会の高度化
専門人財 デジタル・デザイナー AIデータアーキテクト ITアーキテクト	・専門的知識・スキル習得に向けた**「専門塾」の運営** ・候補者の拡大に向けたワークショップ等の提供



デジタルイノベーションHub
林　祥平　AIデータアーキテクト

AIデータアーキテクトとして働くやりがい

AI開発とデータ活用基盤の構築を両輪で推進し、当社の大規模データをベースに価値創出や業務変革を実現できる点に魅力を感じています。特に、AIエージェント等の開発から業務実装まで一気通貫で携わり、ビジネス価値として成果を創出できる点に大きなやりがいがあります。

AI人財育成について

デジタルテクノロジーの急速な進化に柔軟な対応が求められる中、豊富な研修プログラムや社外コミュニティとの協創機会は、現職務に大いに役立っています。今後は新たな領域への挑戦を重ね、その知見を主導して仕組み化し、AI活用を全社の取組みへと発展させていきたいです。

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

明治安田生命保険相互会社
www.meijiyasuda.co.jp/

営業職員の育成

営業職員

「お客さま・地域社会から選ばれ続ける」
人財を育成し、アドバンスLC・アドバンスMYRAの拡大をめざしています

FP取得率 68.1%
（2025年度末時点）

アドバンスLC・アドバンスMYRA数 12,725名
（2026年6月時点）

めざす姿　**アドバンスLC・MYRA**

- お客さま・地域社会から信頼を得ている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を「アドバンス」に認定
- 「アドバンス」は全営業職員がめざす存在として位置づけ、その認定にあたっては、「業績」のみならず、日々の取組姿勢や言動も確認

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育成の考え方

- 「お客さま・地域社会から選ばれ続ける」営業職員人財の育成に向けて、全層教育と、個々の課題等に応じた層別教育を実施しています。全層教育では、お客さまへの対応上、必要となる知識・スキルに関する教育を行なっており、その理解・習得状況の確認として「お客さま対応品質検定」を、毎年実施しています。
- また、お客さまにより充実したアフターフォローや高度なコンサルティングを提供するために、国家資格「ファイナンシャル・プランニング（FP）技能士」の資格取得にも力を入れています。
- 層別教育では、資格別に区分した個々の課題に応じた研修等を実施しています。また、さらに高い水準をめざし、スキル強化に取り組む機会として、「アドバンスチャレンジプログラム」や「アドバンス強化プログラム」を実施しており、営業職員一人ひとりの成長を支援する育成態勢を整備し、アドバンスLC・アドバンスMYRAを拡大していきます。



スタートアップカリキュラム	• 入社初期に生命保険の社会的意義の理解から実践まで段階的に学習するカリキュラム
センター教育	• LC・MYRAに対し均質的な教育機会を提供し、基本的な知識・活動の「型」の習得
本社ダイレクト教育	• 活動量増加に資するお客さま数拡大とアプローチを中心とした実質的な知識・スキルを教育
お客さま対応品質検定	• お客さま対応を行なううえで必要となる知識・スキルについて、理解度・習得状況を確認

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/

営業職員の育成

営業職員

アドバンスLC・アドバンスMYRAとして活躍する当社の営業職員を紹介します



神戸支社　神菱営業部

内藤祐子　上席支部マネジャー

アドバンスLC

お客さまとの接点を大切にし、信頼を積み重ねる

お客さまのご要望には、迅速かつ丁寧に対応することを心がけています。アフターフォローを含め、一つひとつの対応を積み重ねてきたことが、信頼となり、新たなご提案の機会につながっています。また、健康増進イベントやJリーグの取組みも、お客さまとの新たなコミュニケーションにつながっています。日々、お客さまにお会いし、元気をいただけることが、やりがいです。

自ら率先して行動し、所属員の成長を支える

指導者である支部マネジャーとして大切にしているのは、「自分ができていないことを所属員に求めない」ということです。まずは、自分自身が実践し、背中で示すことを心がけています。また、所属員の成果だけではなく、強みや頑張りを認め合える組織づくりをめざしています。当社では、センター教育や本社ダイレクト教育等、成長段階に応じた教育体制が整備されているため、こうした環境も活用し、所属員一人ひとりが成長できるよう支えていきたいと考えています。



東京第一マーケット開発部
東京第六マーケット開発室

小野 春奈　上席リーダー

アドバンスMYRA

お客さまの人生に寄り添う

お客さま一人ひとりの人生に寄り添い、安心をお届けすることにやりがいを感じています。アフターフォローを通じてお客さまの人生に寄り添い、お客さまから「ありがとう」と言っていただいたときに、この仕事をしていて良かったと感じます。また、行政サービスのご案内や健康増進のサポート等、従来の役割を超えて、お客さまや地域のお役に立つことも、当社で働く魅力だと思います。

一人ひとりの成長に向き合い、活躍を後押ししていく

当社には、層別研修や実践的な研修が用意されており、成長できる環境が整備されています。私自身も、研修を通じて目標となる先輩に出会い、めざすべき将来像を描くことができました。所属員を育成する際には、成果のみならず、日々の努力や成長の過程に目を向けることを大切にしています。所属員が自身の個性や強みを活かしながら活躍してもらえるよう、リーダーとして支援していきたいと考えています。

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/

国内グループ会社の人財育成　職員

国内グループ会社では、「ひと」中心経営のもと人財育成を行なっています

明治安田損害保険

女性従業員のキャリア形成支援・次期管理職育成を目的に、毎年「MYG女性活躍推進プログラム」を実施し、自分らしいリーダーシップを開発しています。



明治安田アセットマネジメント

選抜型の「リーダーシップ研修」を実施し、受講者同士の絆を深めながら、アウトプットを中心としたカリキュラムで組織を変革するリーダーの育成をめざしています。



明治安田オフィスパートナーズ

新人事制度の役割発揮に向け層別研修を実施、幹部候補育成研修では管理職マインド醸成にも取り組んでいます。



明治安田ライフプランセンター

女性幹部登用プログラム「次世代リーダー倶楽部」を運営しています。成長を実感できる実践型の研修を、年間を通じて継続実施しています。



明治安田システム・テクノロジー

内定者～新人研修、技術・ヒューマンスキル等の研修を実施しています。OJT・自己啓発も支援し、専門性の高いIT・デジタル人財を育成しています。



明治安田商事

上位職務の魅力を直接、社長や部長、GMが心構えや体験談を通じ理解を促し、昇格意欲を醸成させる「塾」タイプや層別に必要となる知識や技術を身につけるレベルアップ研修、従業員の自立運営による全社横断横断プロジェクト等を実施しています。



MIRAIプロジェクトの様子

明治安田

「ひと」中心経営レポート
2026

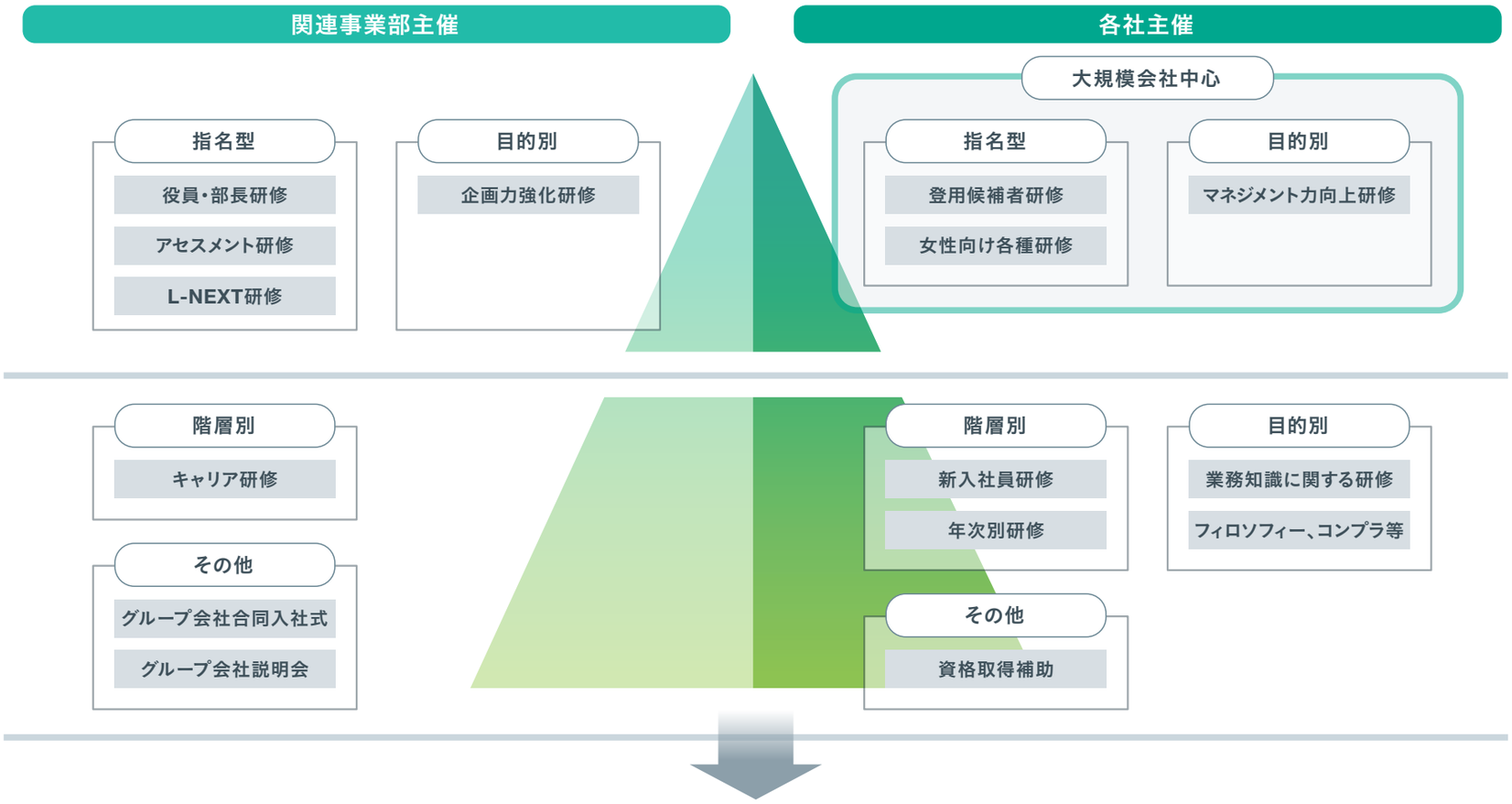
CHAPTER

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

国内グループ会社合同研修による人財力の向上

職員

グループ横断した合同研修と各社での研修を組み合わせた研修体系により人財育成を推進しています



各社での研修と関連事業部主催の研修を組み合わせた研修体系による人財育成

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/

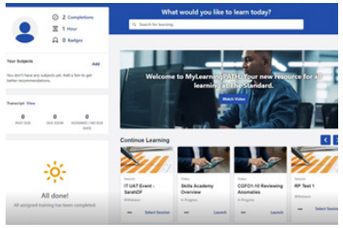
海外保険グループ会社の人財育成

職員

海外保険グループ会社では、各社の事業戦略を実現するために、人財育成を行なっています

スタンコープ社 StanCorp Financial Group,Inc.

M&Aに伴う拠点分散の広がりや柔軟な働き方に対応するため、2025年12月に学習管理システム「My Learning PATH」を導入しました。このプラットフォームには、コンプライアンス研修、業務関連学習、自主学習のコンテンツが集約されており、従業員が効率的かつ主体的に能力開発に取り組むための機会を創出しています。



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

「Leadership Growth Program」を開催し、上期4名・下期3名を対象に、専任講師による週1回の1対1セッションを通じて、従業員が効果的にチームを導くために必要なスキル・行動・マインドセットを体系的に育成しています。実務面と対人面の両面から、意思決定力やリーダーシップの発揮を支援します。



バナーライフ社
Banner Life family of companies

リーダーシップの強化を通じた経営人財候補の計画的な育成を目的に「Navigator Leadership Development Framework」を運営しています。当取組みは、継続的な能力開発ができる体系的な研修設計が特徴で、従業員それぞれのキャリア・ステージに適した能力の獲得をめざしています。



明治安田主催のカンファレンスや研修の実施

ベストプラクティス・カンファレンス

2020年度から海外保険グループ各社の知見共有等を目的とした「ベストプラクティス・カンファレンス」を開催しています。毎年、「AI」等関心の高い時宜を得たテーマを設定のうえ、各社の役員・部長層が多角的な観点から議論を深めています。あわせて、当社経営理念への理解・共感を醸成するワークショップを実施し、役職員間の交流促進にも取り組んでいます。



KIZUNA Program（幹部候補生等向け研修）

海外保険グループ会社との円滑な協働を目的として、海外保険グループ各社の次世代リーダーを東京本社に招き、1週間の研修を行なっています。
同研修では、明治安田グループの経営理念や事業内容だけでなく、本邦従業員と「絆」を育むことに重きを置いています。「ひと」と「ひと」との信頼関係を築くことで、長期に良好な協働関係を実現することをめざしています。

