

## キャリア・デベロップメント・プログラム

自主的な能力・キャリア開発を積極的に支援し、職員一人ひとりの自己実現と「お客さまを大切にできる会社」に相応しい人材の育成に取り組んでいます。

各自の「自主性」と「気づき」を重視しています

### 「キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)」を導入

当社は2007年度、新しい人材育成プログラムとしてCDPを導入しました。これは、職員一人ひとりが中長期的なキャリア目標を設定し、その実現に向け能力向上・キャリアアップに取り組むことを会社が支援することで、職員個々と会社がともに成長・発展していくことをめざすプログラムです。

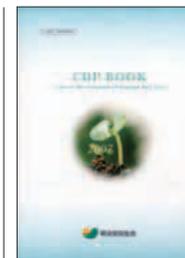
具体的な会社の支援策として、職員がキャリアビジョンを検討する際の参考となるよう、各業務に求められる人材要件(スキルセット)などを明示しているほか、職務適性検査や上司・同僚・部下による行動能力の多面分析といったアセスメントを実施し、各職員が自分の現状を分析する機会を提供してい

ます。あわせて、将来のキャリアについて各職員の「気づき」を支援する層別のCDP研修を実施しています。このようなステップを通して、職員が能力・キャリア開発を推進していくことを期待しています。

### 能力・キャリア開発を支援

当社では、職員の自主的な能力開発支援策として、各種研修や資格取得時の奨励金、通信教育講座などのさまざまな自己啓発制度を用意しています。

また、各人の自主性に基づいたキャリア開発支援策として、公募留学・派遣制度、チャレンジ・ポスト制度などがあります。公募留学・派遣制度では、国内・海外の大学院やビジネススクールへの留学、企業への派遣者を公募しています。チャレンジ・ポスト制度は、社内公募する所属・職務に自らチャレンジできる制度です。



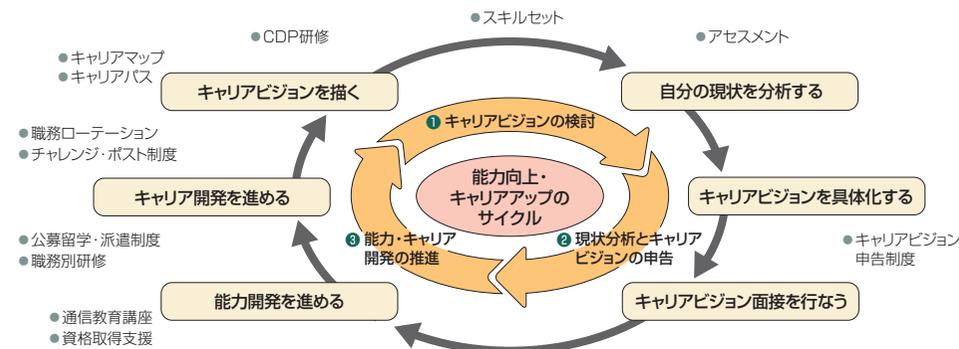
能力・キャリア開発について解説した「CDP BOOK」

## 従業員との絆

「お客さまを大切にできる会社」の実現に向けて、従業員一人ひとりがその意欲と能力を最大限に発揮できる、働きがいのある職場づくりを進めています。

従業員が自らを高めていける職場、それぞれの価値観に応じて働ける職場、安心して働ける職場をつくることは、当社がお客さまにいつでもご満足を提供していくためにも重要であると考えています。

### ■ キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)の仕組み



# 仕事と家庭・生活の調和

社会の少子高齢化、働き方の多様化が進む時代にあって、従業員が仕事と家庭・生活を調和できる各種制度を設けています。

## 従業員が安心して働ける制度を整えています

### 認定マーク“くるみん”を取得

当社では、育児や介護などの事情を抱えている従業員が安心して仕事に取り組むことができるよう、育児休職制度などの対象や期間を拡大しています。

2007年5月には、これらの取組みと実績が評価され、次世代育成支援対策推進法に適合した企業に与えられる次世代認定マーク“くるみん”を取得しました。

2007年度上半期には、292人が育児休職を、20人が介護休職を取得しています(契約社員を含む)。

## 多様な働き方を可能にする制度があります

### 勤務時間・勤務地を選べる制度

当社は、従業員が仕事で能力を十分発揮するとともに、仕事と家庭・生活を調和させることが重要だと考えています。

そこで、従業員が自分で始業・終業時刻を決められる「フレックスタイム制」や、勤務時間を調整できる「1ヵ月単位の変形労働時間制」、結婚、親・配偶者の転居等による転居後も当社での仕事を続けられる「勤務地変更取扱い」などの制度を設け、多様な働き方を可能にしています。

### 育児・介護を支援する主な制度

#### 育児を支援する主な制度

妊娠	母子保健法の定めによる保健指導または健康診査を受けるための妊産婦通院休暇
出産	産前8週間、産後8週間の産前産後休暇(2005年10月に、産前7週間、産後8週間から拡大)
2歳	保育所に入所できないなどの条件によって1歳から2歳まで延長可能な育児休職(2005年10月に、子が1歳6か月までとした期限を延長)
就学前	配偶者が養育できないなどの条件によって小学校就学前まで延長可能な勤務時間短縮制度(2005年10月に、子が3歳未満までとした期限を延長)
小学校3年生	子の負傷などのために、年次有給休暇とは別に1休職年度につき5日間取得できる子の看護のための休職(2007年10月に、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員から、小学校3年生を養育する従業員まで対象を拡大)

#### 介護を支援する主な制度

介護が必要な家族を抱えている場合、最長1年間休職が可能

### さまざまな休暇制度

資格取得のための「自己啓発休暇」や勤続年数の節目の年に取得できる「ゆとり休暇」など、さまざまな休暇制度を用意しています。



次世代認定マーク「くるみん」

### 育児休職取得後に職場復帰した職員の声

スタッフのバックアップに助けられながら仕事と育児を両立させています

2006年2月に出産した後、育児休職を取得し、2007年3月から職場復帰しました。育児と両立させながら現在の職務は、営業職員の実践研修に関する全般的な業務と営業職員資格の更改です。

実践研修は、営業職員が毎日のカリキュラムで必ず単位を取得できるよう、支社の他のスタッフと連携して取り組んでいます。職務上フォローが必要なことも多く、また9時から17時までの限られた勤務時間なので、各スタッフからのバックアップは本当に助かっています。



大宮支社 三ツ木 由香里

# 健康的な職場環境づくり

従業員が元気に、いきいきと仕事に取り組めるよう、一人ひとりとその家族の身体と心の健康に配慮しています。

## 従業員の心身の健康管理を支援しています

### 生活習慣病などを予防するために

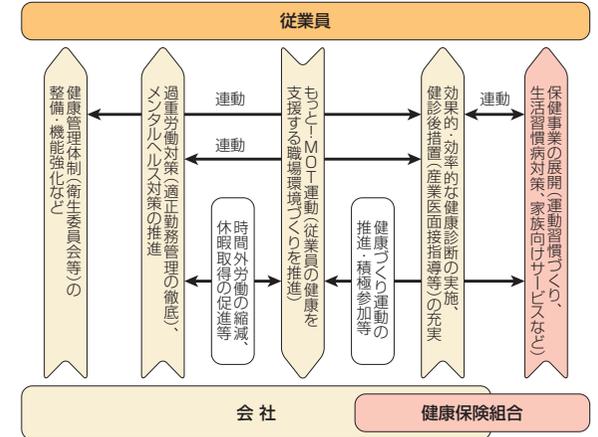
当社では、従業員が心身の健康を守るよう、健康保険組合と連携し充実した定期健康診断を実施するのはもちろんのこと、各種のキャンペーンを展開するなど、従業員とその家族の健康管理を支援しています。

2006年度は、生活習慣病予防のために、「肥満防止キャンペーン(参加者12,976人)」や「禁煙キャンペーン(参加者1,383人)」を実施。全女性従業員を対象にした、乳がんの自己検診の啓発・指導も実施しました。

### メンタルヘルス社外相談窓口を設置

職場や家庭における悩みや心の問題を相談できる窓口として、専門医やカウンセラー、保健師による社内の相談窓口に加えて、2007年1月から新たに社外の担当者による相談窓口を設置しています。

### 健康的な(従業員の健康を支援する)職場環境づくり



### 適切な勤務管理と健康管理

2006年4月から、退出目標時刻の設定や本社執務室における20時消灯などを実施し、総労働時間の短縮と適切な勤務管理に真摯に取り組んでいます。また、長時間勤務者に対する産業医の面接指導を実施し、適切な健康管理に努めています。



健康増進のための各種ガイドブック

### 産業医の声

#### 従業員が「元気と活力」をもって働けるように

従業員の健康管理は、従業員一人ひとりが安心して、そして「元気と活力」をもって仕事に励むための基本です。生命保険を扱う企業として、従業員の健康を守ることは、お客さまの健康を願う気持ちにつながっていると思います。

健康管理のポイントは、病気にかかった後の対策、早期発見・早期治療、発病を未然に防ぐこと、そして元気な人がさらに健康増進を図ること。

定期健康診断を中心として、生活習慣病を予防するための情報提供や保健指導を行なうほか、健康状態に応じて適切に就業管理することや、関係部門と連携して執務室の20時消灯を徹底するなど、長時間労働対策、職場の環境改善を心がけています。



人事部 健康管理医(産業医) 三好 裕司

# 人権の尊重／障がい者雇用・高齢者雇用

一人ひとりが互いの人権を尊重しあい、障がい者や高齢者も活躍できる職場環境づくりに努めています。

## 人権を尊重しあう職場づくりに取り組んでいます

### 各職場で「人権研修」を実施

当社では、「人権啓発基本理念」を実現していくために、各職場に配置した「人権推進員」が「職場人権研修」を毎年3回以上開催しています。

必須科目として「同和問題」と「セクハラ問題」を、選択科目として「障がい者問題」「在日外国人問題」「メンタルヘルス問題」「人権全般」を設定し、各職場の実態に応じた研修を実施しています。

### 人権啓発基本理念

1. 人間尊重の精神を経営の根幹に据え、明るく豊かな社会づくりに貢献する企業として最善の努力をする
2. 全所属員が同和問題をはじめとし、あらゆる人権問題の理解を深めるよう、全社的かつ組織的に人権教育を推進する
3. 所属員一人ひとりがお互いの人権を尊重しあい、明るく活き活きとした働きやすい職場環境づくりをめざす

### 相談窓口「人権110番」を設置

職場でのセクハラ、パワハラ、その他の人権問題を相談する窓口「人権110番」を人事部に設け、専任の窓口担当者(女性職員)を置いています。

## 障がい者や高齢者の雇用拡大に取り組んでいます

### 障がい者を積極的に採用

当社では、年間を通して障がい者を積極的に採用しています。

2007年6月時点の障がい者雇用数は652人と前年よりも46人増加していますが、2007年1月に派遣職員を直接雇用に移行した結果、常用雇用者数(分母)が増大し、障がい者雇用率は1.52%と法定基準を下回りました(2007年6月時点)。2007年度から3か年計画で障がい者の新規採用、定着率向上などに取り組んでおり、法定基準への回復をめざしています。

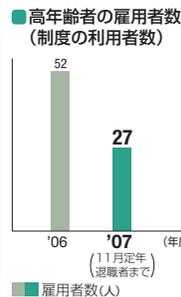
### 高齢者の能力発揮

2006年4月から、満60歳定年退職後の「高齢者雇用制度」を運用しています。

これによって、改正高齢者雇用安定法の趣旨を実現するとともに、豊富なキャリアやスキルを持つ定年退職者が、最長65歳まで、社内で引き続き能力を発揮できるようにしています。



「セクシュアル・ハラスメント防止 手順・解説書」



### 定年後の高齢者雇用制度活用者の声

#### 長い営業現場での経験を活かしています

2006年9月に定年になりました。定年後の「毎日が日曜日」という人生は想像できなかったので、会社から高齢者雇用制度の案内を受けたときは、すぐに希望しました。

現在は、支社での業務・業績の取りまとめ、研修会や施策の企画・運営などの仕事をしています。配属先が、30代前半に初めて営業所長を勤めた大船支社だったのも何かの縁。当時とは営業制度や商品などが大きく変化し戸惑いもありましたが、ベテラン職員として、これまでの経験を活かしていきたいと考えています。



大船支社 和田 敏男

# 対話の促進

お客さまからの信頼回復のために、そして働きがいのある職場づくりのために、対話を促進し、さまざまな意見や要望に耳を傾け、施策に反映させています。

## 従業員の考え方を理解し、諸施策に反映します

### 「従業員意識調査」を実施

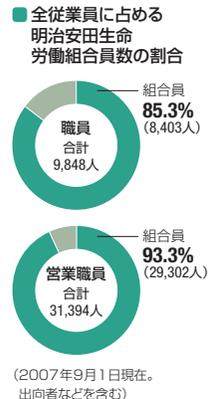
会社の活動や風土について従業員がどう感じ、どう理解しているのか——その現状を把握し、改善へつなげていくために、2006年3月から新風土創造「MOTプロジェクト」の一環として「従業員意識調査」を実施しています。

また、経営層と従業員の直接対話「MOTミーティング」などで従業員の意見を聞く機会を設けています(P10ご参照)。

## 労働組合とともに取り組んでいます

### 信頼回復、働きがいのある職場づくりのために

明治安田生命労働組合では、原則として管理職を除く全従業員が組合員となるユニオンショップ制を採用しています。会社はこの労働組合との対話を積み重ねて、お客さまからの信頼回復、働きがいのある環境づくりに取り組んでいます。年に3回経営協議会を開催し、会社側からは「明治安田再生プログラム」の進捗状況などを説明し、組合側からは業務運営などに関する確認・要請についての意見が提出され、活発な議論を交わしています。



### 「従業員意識調査」の自由記述(抜粋)

- お客さまの満足度を高めるために一番重要なのは、そうしようと思う我々一人ひとりの心の問題だと思う。いろいろな組織ができたが、形よりも心に踏みこんだ教育が必要である。(本社事務)
- 以前に比べ、わすかながらでも現場の声が届いて、また、それに応えてもらっている実感がする。(営業職員)
- 経営層と直接対話する機会が増えたため、私たちと会社の距離が縮んだと感じる。(支社職員)
- 従業員が歴史の古い会社というブランドに、頼りすぎていると思う。もっと、管理職も含めた従業員全員が意識改革を必要があると思う。(営業職員)
- 長く当社を応援してください。多くのお客さまが全国にいることを忘れてはいけないと思う。(支社事務)

### 「総代報告会(2006年度開催)」でのご意見

#### 総代からのご意見

ガバナンスの強化、透明性の向上について取り組まれているが、そのなかで一番大事なのは従業員との対話ではないかと思う。MOTミーティング等で具体的な提案も出ているようであるが、経営陣の考えが従業員に伝わりにくいのが実情であろう。MOTミーティングを続けていくことで、従業員の意識が変われば会社は強くなると思うので、MOTミーティングについては、是非継続していただきたい。

#### 経営陣からの回答

さまざまな層の従業員と経営陣が直接対話する機会を意識して、MOTミーティングの他に、役員が支社等に出張した際には、必ず従業員との意見交換の場を設けることとしています。風通しの良い企業風土づくりという観点では、効果が上がりつつあり、従業員と経営層が直接対話する機会を今後も継続して設けていきます。