



従業員との絆

意欲や能力が最大限発揮できる職場づくりに努めます

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

トピックス:

- 2008年4月から「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)制度」を拡充しました。 →P59
- メタボリックシンドローム対策を強化しています。 →P60
- 派遣職員を契約社員やアソシエイト職に登用しています。 →P61
- 女性従業員の管理職への登用を推進しています。 →P61

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「お客さまを大切にする会社」に相応しい人材の育成に取り組んでいます。

職員の「気づき」と「自主性」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)」を推進

当社は、職員にめざしてほしい人材像を「自律したプロ人材」と明確に打ち出し、その育成・強化を目的としてCDPという人材育成プログラムを導入しています。

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、その目標の実現に向け能力向上と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、職員個人と会社とともに成長・発展していくことをめざすプログラムです。

キャリアビジョン策定を支援し、その内容を職員と会社で共有

キャリアビジョン策定のための具体的な支援策として、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、本人にフィードバックすることで、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策定されたキャリアビジョンは、本人と所属長、および本人と会社の間で、面

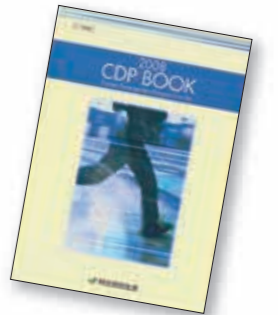
接などを通じて共有され、会社は、申告されたキャリアビジョンをもとに、計画的な人材育成を推進しています。

職員の自発的な能力・キャリア開発を支援

職員は、キャリアビジョン実現に向け、自主的に能力向上・キャリアアップに取り組んでいきますが、会社としても、その取組みを積極的に支援しています。

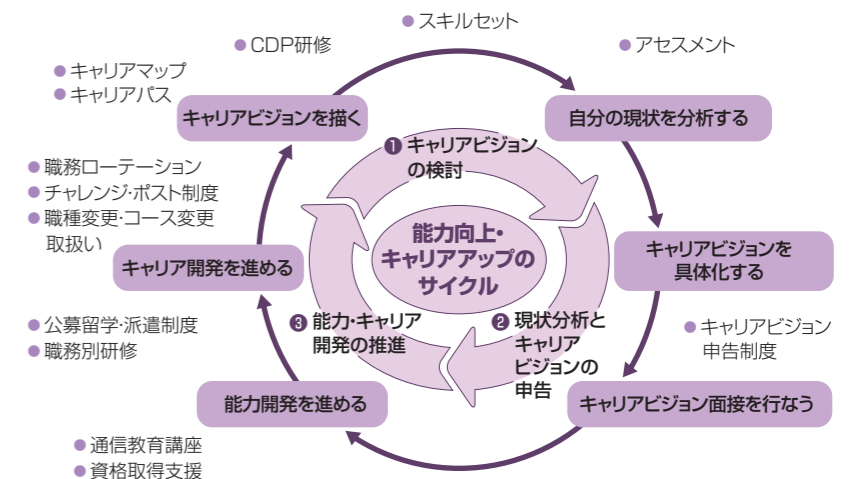
具体的な能力開発支援策として、職務別研修や資格取得支援、通信教育講座など、さまざまな自己啓発制度を用意しています。

また、キャリア開発支援策として、国内外の大学院への留学および企業への派遣者を公募する「公募留学・派遣制度」、社内公募する所属・職務に自らチャレンジできる「チャレンジ・ポスト制度」などがあります。



CDP BOOK
CDPのコンセプトや、自発的な能力・キャリア開発支援策の内容などを記載した「CDP BOOK」(全121ページ)を全職員に配付しています。

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。

従業員の出産・育児と介護を支援しています

再雇用や短時間勤務制度を整備

当社は、従業員の出産・育児や介護を支援するとともに総労働時間を短縮することを目的として、2008年4月から「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)制度」を拡充しました。

制度拡充の主な内容は、①出産・育児で退職した職員の再雇用、②仕事と子どもの養育や介護を両立しやすくする短時間勤務制度の新設、③子どもの学校行事などへ参加する際に取得できる「キッズサポート休暇」の新設、④夏季休暇を年間通して取得可能にした「パワーアップ休暇」の新設、⑤年次有給休暇の取得促進策として「リフレッシュ休暇」「アニバーサリー休暇」「ボランティア休暇」などの新設、⑥所属ごとに月2回の「早帰り日」を設定する「早帰り運動」の推進です。

社内報やイントラネットを通して制度を周知

各種休暇制度についてのハンドブックや社内イントラネット、社内報を通して、従業員に「ワーク・ライフ・バランス制度」を積極的に周知しています。

また、管理職に対しては、各種研修などを通して、制度を利用しやすい職場環境づくりに努めるよう徹底しています。

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

当社では、従業員が仕事で能力を十分に発揮するとともに、仕事と家庭・生活の調和を図るというワーク・ライフ・バランス推進の観点から、さまざまな制度を設け、多様な働き方を可能にしています。

具体的には、従業員自身が始業・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」があります。

また、転居を伴う異動がない職種の職員について、結婚や配偶者の転居などの後も、仕事を継続できる「勤務地変更取扱い」があります。この制度は、2008年度からは利便性を向上させるために実施回数を年1回から年2回に拡大しました。

育児・介護を支援する制度の利用者数

職員	2007年度	2008年度(4~9月)
育児休職	84	34
介護休職	4	5

MYライフプランアドバイザー

	2007年度	2008年度(4~9月)
育児休職	362	215
介護休職	28	11



ワークライフバランスハンドブック

従業員からの声

「キッズサポート休暇」を活かして子どもと触れ合う機会を

生まれて半年になる一人娘のために、「キッズサポート休暇」を取って乳児検診に同行してきました。これまで子育ては妻に任せきりでしたが、娘の健康状態や掛かりつけの先生の人柄がわかって安心できるなど、良い機会になりました。

普段、仕事をしていては見る事ができない家族の姿を見ることができるのが、この制度のメリット。年に5日間は取得できますので、次の検診にも一緒に行けるよう、頑張って仕事を調整してみます。



公法人第五部 佐久間 佑也

健康的な職場環境づくり

従業員が明るく元気に、活力をもって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。

従業員の健康管理を支援しています

生活習慣病予防を強化

当社は、従業員が心身の健康を守れるよう、健康保険組合と連携して充実した定期健康診断を実施しています。2007年度は全従業員の98%が受診しました。

また、2007年度は、糖尿病などの生活習慣病予防を目的に「生活習慣改善キャンペーン」(9月1日から4ヵ月間)・「禁煙キャンペーン」(7月1日から2ヵ月間)を実施。生活習慣改善キャンペーンでは8,721人が運動習慣の改善などに取り組んだほか、禁煙キャンペーンでは1,563人が禁煙に挑戦しました。

2008年度は、メタボリックシンドローム(内臓脂肪症候群)対策として定期健康診断の診断項目に腹囲測定・LDL(悪玉)コレステロール・ヘモグロビンA1Cを加えたほか、新たに義務付けられた「特定健康診査・特定保健指導」を実施しました。

自主的・組織的なメンタルヘルスクエアを推進

職場や家庭に関する悩みや心の問題を専門医やカウンセラー、保健師に相談できる社内の窓口に加えて、社外のカウンセラーと相談できる窓口も設けています。これらの窓口を従業員が気軽に利用できるよう、PRに努めています。

2008年度からは、さらに能動的なメンタルヘルス対策として、所属員の心の問題に適切に対処する方法を管理職に学んでもらう「知識研修」や、心の状態を自己診断する「メンタルチェック」を実施し、所属員のメンタルヘルスクエアをサポートするラインケアと自分自身で心の健康を保つセルフケアに配慮しています。



健康増進のための各種ハンドブック

総労働時間の短縮を徹底

当社では、全国の事業所で退社目標時刻を設定しているほか、本社では20時消灯を実施し、総労働時間の短縮と適切な勤務管理に取り組んでいます。

また、長時間労働を続けている従業員に対しては、産業医が面接して心身の健康をチェックし、労働時間を減らすよう指導しています。

産業医からの声

従業員が「元気と活力」をもって働けるように

従業員が安心して、そして「元気と活力」をもって働けることが、健康管理の基本です。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、病気の予防、早期発見・早期治療、病気にかかった後の対策です。今年からは、定期健康診断に腹囲測定が義務付けられ、国をあげてのメタボリックシンドロームといった生活習慣病対策が進んでいます。

一方、わが国の生活習慣は労働の影響を多く受けています。長時間労働対策など、仕事のあり方を健康の視点から考えていく必要があります。また精神面のサポートとしては、職場復帰の支援にも力を入れています。



人事部 健康管理医(産業医) 三好 裕司

人権の尊重／多様な人材の登用・活躍

一人ひとりが互いの人権を尊重しあい、多様な人材が活躍できる職場環境づくりに努めています。

人権を尊重する意識を高めています

各職場で「人権研修」を実施

当社は、各職場で「人権研修」を毎年3回以上開催しています。全社共通取組み指定科目として「同和問題」「パワハラ問題」「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」「えせ同和行為問題」などを設定しています。

また職場でのセクハラ、パワハラなどの人権問題を相談する窓口「人権110番」を人事部に設置し、専任の担当者を配置しています。

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、2007年度から3ヵ年計画で障がい者の新規採用などに積極的に取り組んでいます。

2008年6月時点の障がい者雇用数は756人と前年よりも104人増加し、障がい者雇用率は1.78%（法定基準は1.8%）となりました。

高齢者の能力発揮

当社では、満60歳定年退職後の「高齢者雇用制度」を運用しています。

2008年9月末時点で、119人の定年退職者がこの制度を利用し、定年後も豊富なキャリアやスキルを会社で活かしています。

派遣職員を契約社員、アソシエイト職へ登用しています

雇用を安定化することで、より高品質な事務・サービスを提供

当社は、2007年1月に約3,200人の派遣職員全員を契約社員として、直接雇用に移行しました。

また、2007年4月には、契約社員のうち所定の条件を満たした応募者を、アソシエイト職へ登用しました。

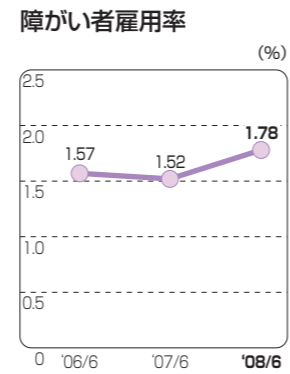
派遣職員から契約社員への移行と契約社員からアソシエイト職への登用は、個人のキャリアアップを支援するとともに、雇用を安定化することで、お客さまに、より高品質な事務・サービスを提供することが狙いです。

女性従業員の能力を積極的に活用しています

女性従業員の管理職登用を推進

当社では、従業員約4万人のうち女性が約9割を占めており、個人営業関連分野を中心として、管理職や指導的役割を担う職務へ積極的に登用しています。

2008年4月1日現在、女性の管理職は支社長2人を含む248人となっており、それぞれの職務において能力を発揮しています。



アソシエイト職
転居を伴う異動がなく、生命保険事業にかかわるお客さまサービスならびに事務対応全般に従事する職種です。

女性管理職の人数 (2008年4月1日現在) (人)

常任顧問	1
支社長	2
本社・支社主要職制 ^{※1,2}	14
法人営業部長	2
営業所長など ^{※3}	229
合計	248

※1 本社主要職制: 室長、グループマネジャー
 ※2 支社主要職制: 業務推進部長、教育・育成部長、営業推進部長、総務・内部管理推進部長、お客さまサービス部長
 ※3 営業所長など: 開発営業部長、営業分室長、FC営業室長、FC営業分室長を含む

対話の促進

お客さまに支持・信頼いただける企業となるために、そして働きがいのある職場づくりのために従業員と積極的に対話することで、さまざまな意見や要望に耳を傾け、施策に反映しています。

従業員と積極的にコミュニケーションしています

「従業員意識調査」「MOTミーティング」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、経営層が幅広い従業員と直接対話をする「MOTミーティング」など、従業員の意見を聞く機会を設けています。設定したテーマについての課題や改善策を自由に討議することで、経営層と従業員との共通認識を醸成し、組織間のコミュニケーション向上を図っています。2007年度は計18回、開催しました。

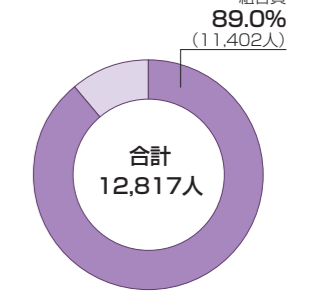
労働組合と活発に意見交換しています

お客さまのための業務改善と働きがいのある職場づくりのために

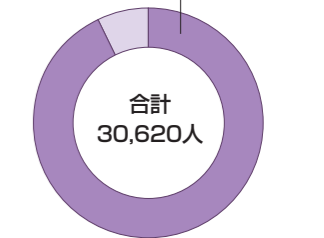
明治安田生命労働組合では、原則として管理職を除く全従業員が組合員となるユニオンショップ制を採用しています。

会社はこの労働組合との対話を積み重ねて、お客さまから支持・信頼いただけるための業務改善や働きがいのある職場づくりに取り組んでいます。会社と組合は年に3回、協議会を開催しています。会社側は「明治安田チャレンジプログラム」の進捗状況などを説明し、組合側は業務運営について要請するなど、両者が活発に意見交換しています。

全従業員に占める明治安田生命労働組合員数の割合
職員+契約社員



MYライフプランアドバイザー



注) 2008年9月1日現在。出向者などを含む

事例 「従業員意識調査」「MOTミーティング」での従業員からの意見

「従業員意識調査」の自由記述<抜粋>

- 会社の強みは、過去の失敗から学び業務改善に真摯に取り組む誠実さだと思う。(MYライフプランアドバイザー)
- CSRIに取り組むことは今後、会社の強みとなると思います。本当の意味で成功するよう、私たちの生の意見を聞くようにしてください。(MYライフプランアドバイザー)
- 本社には、「目の前にお客さまがいらっしゃる」という姿勢で、営業現場の要望に応じていってほしい。(支社職員)
- 対応させていただいたお客さまから、「あなたに対応してもらって良かった」など直接お礼のお言葉をいただいたときに、一番、充実感がある。(支社職員)
- 仕事も家庭もバランス良く上手くいっているときに、一番、充実感がある。(本社職員)

「MOTミーティング」参加者の声

- 社長に直接私たちの要望を伝えることができ、うれしく感じました。(MYライフプランアドバイザー)
- 「MOTミーティング」の参加にあたり、事前に所属で話し合っ、その内容をすべて経営層に伝えることができました。(支社職員)
- 経営層の生の声を直接聞くことができ、とても参考になりました。今後できるだけ多くのメッセージを発信してほしい。(本社職員)