

従業員とのかかわり

能力・キャリア開発の支援

従業員の自主的な能力・キャリア開発を支援する仕組みについて報告しています

ダイバーシティ・マネジメントの推進

多様な人材が活躍でき、安心して働ける職場環境づくりについて報告しています

健康的な職場環境づくり

定期健康診断、メンタルヘルスケア、総労働時間の短縮に関する取組みを報告しています

人権の尊重

人権啓発基本理念や推進体制、人権研修の実施などについて報告しています

対話の促進

MOTミーティングなど、コミュニケーション向上を図る取組みについて報告しています

能力・キャリア開発の支援

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」にふさわしい人材の育成に取り組んでいます。

「キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)」の推進

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「キャリア・デベロップメント・プログラム(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て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、職員個々人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。

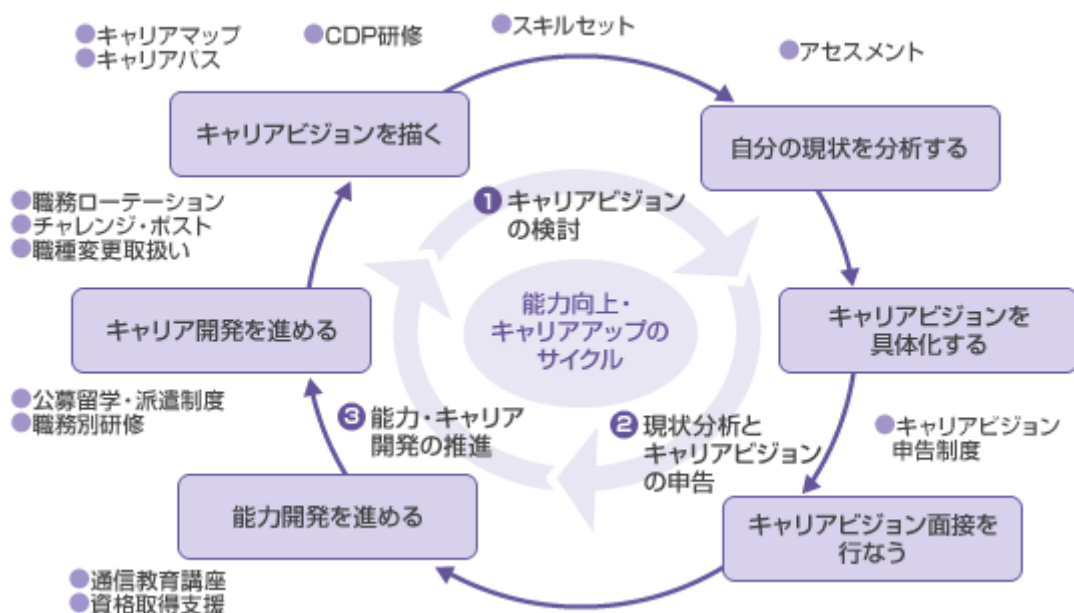
キャリアビジョン策定のための具体的な支援策としては、各業務に求められる人材要件(スキルセット)などを明示するとともに、職務適性検査や演習評価等の研修で行なうアセスメント等を実施しています。その結果を本人にフィードバックすることで、各職員が自分の現状を分析する機会を提供しています。あわせて、将来のキャリアについて各職員の「気付き」を支援する層別のCDP研修を実施しています。

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。

CDP BOOK

全職員等を対象に、CDPのコンセプトや自発的な能力・キャリア開発の支援策の内容などを記載した「CDP BOOK」を作成しています。

キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)の仕組み



能力・キャリア開発の支援策

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くとともに、会社としても、その取組みを積極的に支援しています。

能力開発支援策としては、職種別・層別・職務別に設定された各種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は、国内外の大学院への留学や、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」などがあります。

ダイバーシティ・マネジメントの推進

多様な人材が活躍できる職場づくり

ダイバーシティ・マネジメントの推進を経営計画の重点実施事項の一つに定め、性別や年齢、国籍、障がいの有無等にかかわらず、従業員がいきいきと働ける職場づくりに取り組んでいます。

女性の活躍推進

当社は、従業員約4万人のうち8割以上を女性が占めており、女性の活躍推進に向けた態勢の整備や風土づくりが重要と認識し、主に以下の取組みを推進しています。

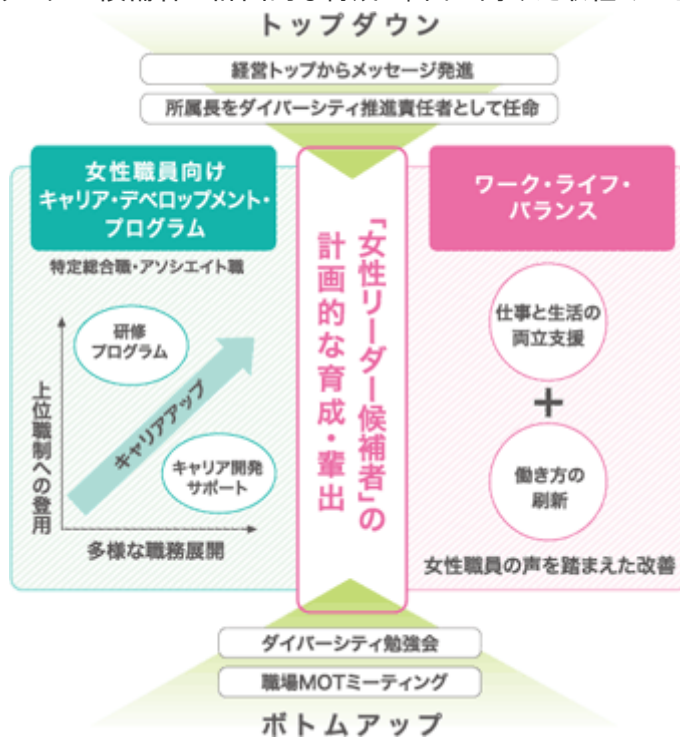
●女性職員の上位職登用候補者の計画的な育成

女性職員の上位職登用候補者(「女性リーダー候補者」)を計画的に育成するための取組みの一つとして、2012年度から、女性向けの層別研修プログラムを実施しています。この研修は、各所属長から上位職登用候補者として推薦された女性職員を対象とし、キャリアビジョンの明確化、マネジメント力の強化等を目的としています。また、候補者のすそ野拡大を目的に、次世代の上位職登用候補者に対しても定期的な情報提供を行なっています。

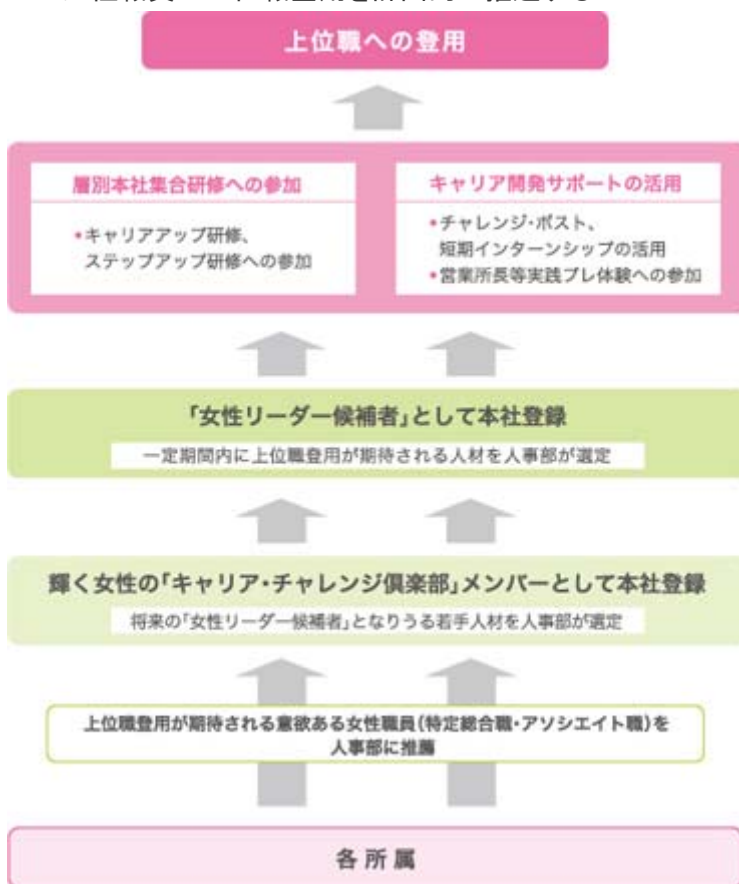


女性向け層別研修の様子

女性リーダー候補者の計画的な育成・輩出に向けた取組みの全体像



女性職員の上位職登用を計画的に推進するプロセス



＜参考＞女性管理職の人数(2013年10月1日現在)

職務	人数
支社長 ^{※1} ・本社部長	4
主要職制等 ^{※2}	21
営業職制等 ^{※3}	118
専任職 ^{※4}	21
合計	164

※1 営業支社長を含む

※2 金融代理店営業部長、本社部次長、グループマネジャー、業務推進部長、教育・育成部長、総務・内部管理推進部長、代表営業所長、法人営業部長

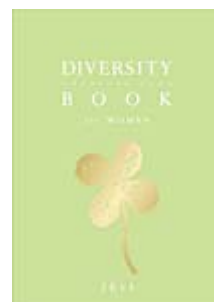
※3 営業分室長、FC営業室長、LC営業室長を含む

※4 査定役、検査役等

●女性職員が活躍する風土づくり

「ダイバーシティ・ブック2013」の発行

ワーク・ライフ・バランス制度への理解促進と、女性職員のキャリアアップに向けた意欲の醸成に向け、2013年は新たに「ダイバーシティ・ブック2013」を作成し、全職員へ配付しています。



ダイバーシティ・ブック2013

ダイバーシティセミナーの開催

ダイバーシティに関する理解を深めるとともに、女性職員のキャリア形成を支援することを目的に、明治安田生命労働組合と共同でダイバーシティセミナーを毎年開催しています。2013年2月に開催したセミナーでは、「ワーク・ライフ・バランスの取組み」などをテーマに社外講師による講演を行いました。



ダイバーシティセミナーの様子

職種に応じたさまざまな研修等の実施

女性の職種別の課題等の解決に向けた研修等を実施しています。女性総合職については、将来の幹部候補としてのキャリア意識の醸成と人材育成強化の観点から、若手職員に対し、社外の女性役員による講義や、社外企業への短期派遣を実施しています。また地域限定で働く女性職員に対しては、全国の主要都市でキャリアビジョンを検討するミーティングを開催するとともに、本社での集合研修時には当社のダイバーシティ推進の取組みに関する講義を実施しています。

ダイバーシティ・マネジメント推進のための社内サイトの運営

ダイバーシティに関連する情報を従業員に向けて発信するため、社内イントラネット上に専用サイトを開設しています。全国各所属のダイバーシティ推進モニターと連携し、ダイバーシティ推進に向けた取組みや各所属で活躍する職員の定期的な紹介、ワーク・ライフ・バランスの好事例等の掲載をしています。

VOICE

ダイバーシティ推進にかける私の思い

当社は2011年4月からの3か年計画「明治安田新発展プログラム」において、ダイバーシティ・マネジメントの推進を重点実施事項とし、2012年4月には人事部内に「ダイバーシティ推進室」を設立して、女性職員の活躍推進や両立支援等、従業員全員がいきいきと働ける職場づくりに取り組んできました。

私自身、中学生の娘を持ち、親の介護の経験をしながらもこれまで仕事を続けることができたのは、会社のワーク・ライフ・バランス制度や上司・周囲の方々の理解とサポートのおかげだと感謝しています。現職ではダイバーシティを推進する立場にありますが、そのような経験があったからこそ、女性のキャリア開発支援や、ワーク・ライフ・バランス制度をよりよいものにしたいという思いを強く持っています。私も含め、さまざまな制度を利用した方やサポートを受けた方が、感謝の気持ちを忘れず、今度は他の誰かをサポートすることで、「ダイバーシティの輪」を広げることが大切だと思っています。「ダイバーシティの輪」が広がり、多様な人材が活躍できる職場を実現することで、お客さまに感動をお届けできる会社の実現に少しでも貢献できればと思っています。

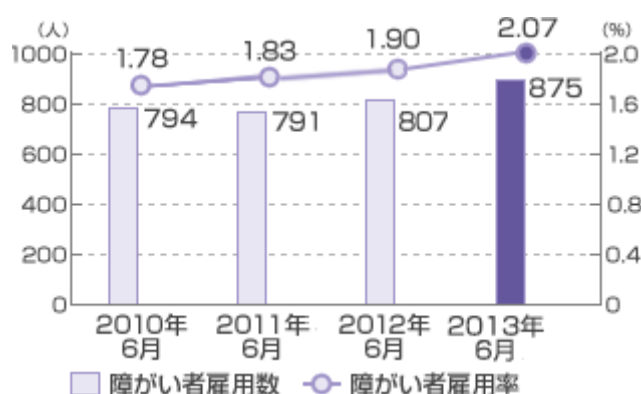


人事部
ダイバーシティ推進室
主席スタッフ
淡路 なな恵

障がい者の雇用促進・職場環境の整備

CSR推進の観点から、障がい者雇用の拡大と職場環境の整備に取り組んでいます。2013年6月時点での障がい者雇用数は875人、雇用率は2.07%と法定雇用率2%を上回っています。さらなる雇用拡大に向け、支社における障がい者の職域拡大を推進するとともに、最先端のバリアフリー環境を活用した本社事務部門への障がい者の配置等を進めています。また、各所属に配置している「障害者職業生活相談員」による面談や障がい者意識調査等を実施し、障がい者の声を反映した働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

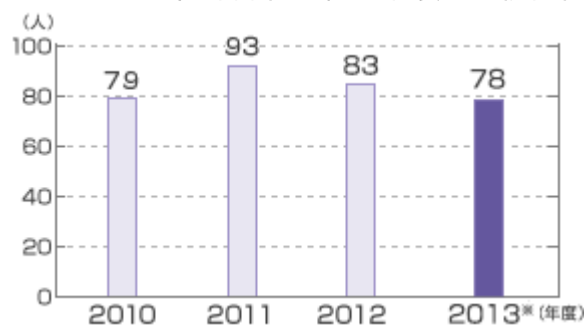
障がい者雇用数・雇用率



高年齢層人材の活用

2013年4月の高齢者雇用安定法の改正をふまえ、満60歳定年退職後の「高年齢者再雇用制度」を刷新し、新たに「エルダースタッフ制度」を導入しました。同制度では、豊富な知識と経験を持つ「エルダースタッフ(定年再雇用者)」に対して、現役職員と同等の活躍機会を提供できるよう、幅広い委嘱職務を設定するとともに、短時間勤務を可能にするなど高年齢層のニーズに応じた多様な雇用形態を導入しています。同制度を利用し、多くのエルダースタッフが定年後も会社で活躍しています。

エルダースタッフ(高年齢者再雇用)制度への移行者数



※2013年度は4～9月の移行者数

外国人等職員の活躍推進

海外生命保険事業のさらなる展開に向け、将来の中核人材候補として、アジアを中心とする外国人留学生等の採用を推進しています。また、入社後の早期定着に向けて、所属でのメンター任命や人事部による定期面接、先輩外国人等職員との交流会の場の設定など、フォロー体制を整備しています。

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

従業員のワーク・ライフ・バランス推進のため、各種制度を整備するとともに、利用しやすい職場環境づくりに努めています。

ワーク・ライフ・バランス制度の充実

従業員の仕事と、育児・介護等との両立を支援するため、「ワーク・ライフ・バランス制度」の充実に取り組んでいます。

2013年度は、育児と仕事の両立支援として、保育所等を利用する職員等に、子どもが満3歳になるまで1人につき毎月10,000円を支給する「保育料補助支給制度」を開始しました。また、全国転勤型である総合職を対象に、本人の申請によって、未就学児を養育中の一定期間、特定総合職へ職種変更し、転居を伴う異動を抑制する取扱いの導入を決定しました。介護との両立支援としては、50代の総合職を対象に、希望勤務地に配属したうえで、家族の介護のための短時間勤務を適用する「家族介護との両立支援制度」の導入を決定しました。

当社のワーク・ライフ・バランス制度(育児・介護関連)

(2013年10月1日現在)

制度名	制度概要
妊産婦通院休暇	妊娠中および出産後1年以内は、健康診査などのために通院する場合、妊娠週数等に応じて取得可能
始業・終業時刻の繰下げ	妊娠中および出産後1年以内は、医師等から勤務時間等に指導を受けた場合、始業・終業時刻を繰り下げて勤務することが可能
産前産後休暇	産前休暇は出産予定日の8週間前から、産後休暇は出産日の翌日から8週間取得可能(産前産後で通算16週間以内の場合、産後は9週間取得可能)
育児休職	子どもが満2歳に達する月の末日まで取得が可能
復職時の年休上乘せ付与	育児休職から復帰する際に、子どもの「ならし保育」等を勧奨し、5日分の年休を上乘せ付与
子の看護のための休暇	小学校3年生までの子どもを持つ職員等は、子の負傷や疾病時に、年間5日間取得可能(2人以上の場合、年間10日間)
キッズサポート休暇	小学校3年生までの子どもを持つ職員等は、検診や予防接種、子どもの学校行事への参加に対応するため、年間5日間取得可能
育児のための勤務時間繰上げ・繰下げ	子どもが小学校1年生までの間、始業・終業時刻の繰上げ、または繰下げが可能
育児のための短時間勤務制度	子どもが小学校1年生までの間、勤務時間を5時間または6時間に短縮することが可能
保育料補助支給制度	育児と仕事の両立支援として、保育所等を利用する職員等に、満3歳になるまで子ども1人につき毎月10,000円を支給
育児期間中の総合職から特定総合職への職種変更の取扱い	子どもを養育している総合職を対象に本人の申請によって、小学校入学までの一定期間、特定総合職へ職種変更し、転居を伴う異動を抑制
介護休職	要介護状態にある家族を介護するために、最大1年間取得可能 傷病看護が必要な状態にある家族を看護するため、原則3ヵ月間取得可能
家族の介護のための休暇	要介護状態にある家族の通院等に付き添いするために、年間5日間取得可能(要介護状態にある家族が2人以上の場合、年間10日間)
介護のための勤務時間繰上げ・繰下げ	要介護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を看護するために、勤務時間の繰上げ、または繰下げが可能
介護のための短時間勤務制度	要介護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を看護するために、勤務時間を5時間または6時間に短縮可能
家族介護との両立支援制度	50代の総合職を対象に、希望勤務地において、介護のための短時間勤務が可能

育児・介護を支援する制度の利用者数(2012年度)

制度名	職員・契約社員・嘱託(人)	MYライフプランアドバイザー(人)
妊産婦通院休暇	98	535
産前産後休暇	132	504
育児休職	277	482
子の看護のための休暇	550	5,044
キッズサポート休暇	689	4,756
育児のための短時間勤務制度	139	353
介護休職	22	51
家族の介護のための休暇	157	356
介護のための短時間勤務制度	7	27

ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組み

ワーク・ライフ・バランス制度の整備に引き続き取り組むとともに、従業員の理解浸透を図るため、社内の集合研修においてワーク・ライフ・バランスに関する講義を実施しています。

また、各種制度について理解を深め、活用してもらえるよう、制度の概要・利用方法等を記載した「ワーク・ライフ・バランスハンドブック」に加え、2012年度から社内の育児休職経験者で構成する「ママネットワーク」メンバーの体験・意見をふまえた「育児休職からの復職応援ブック」を作成し、仕事と育児の両立に関する実践的なアドバイスをしています。両冊子は、社内イントラネット等を通して、従業員が必要な時にいつでも閲覧できる環境を整備しています。

育児休職からの復職予定者に向け、「復職応援セミナー」を開催し、スムーズな復職のためのサポートを行なっています。

さらに、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組みの実効性を高めるため、全所属に「ワーク・ライフ・バランスプログラム」を導入しています。このプログラムでは、総労働時間縮減や男性の育児休職取得等、各所属におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組状況を得点化し評価するもので、所属長評価にも反映されます。



ワーク・ライフ・バランスハンドブック



育児休職からの復職応援ブック



復職応援セミナーのご案内

VOICE

私のNEXTチャレンジ

育児と仕事の両立に悩んでいた頃、当社の契約社員募集に出会い応募しました。「福利厚生がしっかりしている企業なら今後も安心して働ける」というのが転職を決意した理由です。

入社後は、専門的な仕事内容に悪戦苦闘し悩む日々もありましたが、家族に支えられ、また、職場の同僚・上司からの指導もあり、成長できたと感じています。

入社から4年半後、「働くならもっとやりがいを感じて働いてみたい」という思いから、契約社員から職員への登用試験を受けて合格しました。登用後、営業所と支社の仕事を経験するなかで、営業所長やMYライフプランアドバイザーから「お客さまのために働く」大切さを学びました。今は日々お客さまに接するMYライフプランアドバイザーが気持ち良く働けるような事務面でのサポートに取り組んでいます。このたび、事務職員を指導する立場(事務サービス担当)にキャリアアップすることができました。今後も、今までの経験を活かしながら、日々努力を惜しまずチャレンジする気持ちを忘れずに、前に進んでいきたいと思っています。



釧路支社
事務サービス担当
戸井 里史

TOPICS

女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組みについて、社外から高い評価を得ています。

厚生労働省が主催する均等・両立推進企業表彰の「ファミリー・フレンドリー企業部門」において「厚生労働大臣優良賞」を受賞(2013年度)



均等・両立推進企業表彰 表彰状・盾

均等・両立推進企業表彰は、厚生労働省が「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組み」および「仕事と育児・介護との両立支援のための取組み」について、他の模範となる取組みを推進している企業を表彰する制度です。

「ファミリー・フレンドリー企業部門」の「厚生労働大臣優良賞」は、仕事と育児・介護が両立できるさまざまな制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような、他の模範ともいべき取組みを推進し、その成果が認められる企業に授与されます。

なお、当社は2012年度と同表彰において、「ファミリー・フレンドリー企業部門」とあわせ、女性の能力発揮を促進するための取組みを推進している企業を対象とする「均等推進企業部門」において、「東京労働局長優良賞」を同時受賞しています。

厚生労働省が主催する初の「イクメン企業アワード」において「特別奨励賞」を受賞(2013年度)



イクメン企業アワード 表彰状・盾

イクメン企業アワードは、育児を積極的に行なう男性＝イクメンを応援する厚生労働省の「イクメンプロジェクト」の一環として、男性労働者の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰する、2013年度に創設された制度です。「特別奨励賞」は、男性労働者の育児と仕事との両立支援を促進する取組みを積極的に行ない、工夫している企業に授与されます。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク「くるみん」3回目の取得(2012年度)

従業員が仕事と子育てを両立できる環境整備のための行動計画への取組みと実績が認められ、2012年7月に厚生労働省から、次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主認定企業として認定を受けました(2007年、2009年に続き3回目の取得)。



次世代認定マーク
「くるみん」

日経WOMAN誌(2013年5月号)「女性が活躍する会社Best100」の「総合ランキング」で第9位にランクイン

日経WOMAN誌が国内有力企業4,329社を対象に実施した「2013年 企業の女性活用度調査」において、女性の活躍推進や育児休職からの復職に向けた取組み等が評価され、当社は「女性が活躍する会社Best100」の「総合ランキング」で第9位を獲得しました。部門別では、「ワークライフバランス度」部門で労働時間の削減や有給休暇の取得促進に向けた取組みが評価され、2012年に引き続き第1位を獲得しました。また、「男女均等度」部門では働く意欲を向上させる取組みが評価され第5位を獲得しました。

健康的な職場環境づくり

従業員が明るく元気に、活力を持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。

従業員の心身の健康保持・増進策

当社は、従業員自身が健康への意識を高め、心身の健康を維持できるよう、充実した定期健康診断を実施し、健康診断の結果、所見があると診断された従業員については、産業医が個別に、より具体的な受診勧奨、疾病管理や生活習慣についての保健指導を行ない、従業員の心身の健康管理をサポートしています。

また、健康保険組合と連携し、禁煙や肥満などの生活習慣改善をめざしたキャンペーンの展開、巡回型乳がん検診の実施、特定健康診査、特定保健指導等を積極的に展開しています。巡回型乳がん検診は、40歳以上で4,466人(2012年度実績)が受診しました。



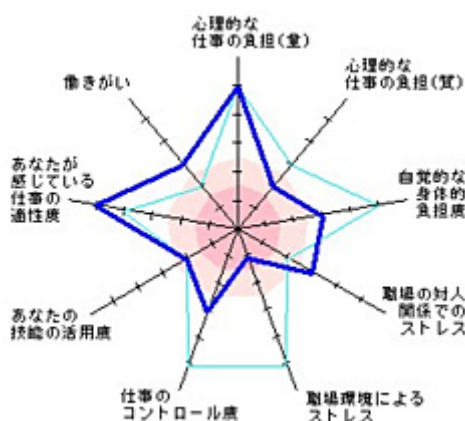
健康増進のための各種冊子

自主的・組織的なメンタルヘルスケアの推進

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窓口を設けています。社外のカウンセラーと相談できる窓口も併設し、これらの窓口を従業員が気軽に利用できるようPRIに努めています。

また、所属員のメンタルヘルスケアをサポートする「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。「ラインケア」としては、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ため、ロールプレイ等を取り入れた研修やメールによる定期的な情報提供を行なっています。「セルフケア」としては、全従業員を対象にストレスを巡る自己の心の健康状態を把握するための「ストレスチェック」を毎年実施するとともに、カウンセラー執筆による「こころの健康だより」を毎月発行しています。

【ストレスチェック診断結果見本】



新入職員へのメンタルヘルス研修

新入職員に対しては、「学生」から「職業人」へ、「学ぶ」から「働く」へ、という大きな環境変化に柔軟に対応できる「自分づくりの基礎」を学ぶことを目的として、メンタルヘルス研修を実施しています。

この研修によってコミュニケーションスキルやストレスマネジメントの方法を学びながら、仕事力・人間力・生活力を三本柱とする「働くための基礎力」を高めていくよう支援しています。

総労働時間の短縮対策

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19時30分消灯を実施するとともに、全社統一早帰り日(MYウエズデー)を設定し、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。

VOICE

従業員が健康で、元気と活力を持って働ける健康管理を

会社は、従業員が心身ともに健康で、元気と活力を持って働けるよう健康管理に取り組んでいます。具体的には、定期健康診断とその結果に基づく精密検査・産業医による面接指導、保健指導、がん検診等を実施しています。あわせて、長時間労働による健康障害対策、環境変化の大きい海外赴任者の健康管理や感染症対策も推進しています。メンタルヘルス対策では、自分自身によるセルフケアへの支援、管理監督者によるラインケア、会社内産業保健スタッフによるケア、社外の医療機関や専門家によるケアの「4つのメンタルヘルスケア」を効果的に推進することに力を入れています。会社は組織的な健康管理支援体制の強化だけでなく、従業員一人ひとりとの絆を大切に、従業員が主体的に自己の健康管理ができる環境づくりをめざしています。働く人の健康と元気と活力が、お客さまへのよりよいサービスの提供や社会貢献につながると考えています。



産業医・東陽町診療所長
石山 明寛

人権の尊重

全役職員一人ひとりが、お互いの人権を尊重しあい、明るく生き活きとした働きやすい職場づくりを進めています。

人権啓発基本理念

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、明るく生き活きとした働きやすい職場環境づくりをめざす

人権推進体制

人権推進本部体制(2013年度)

- ・ 委員長(1名)
- ・ 担当委員(4名)
- ・ 委員(23名)
- ・ 陪席(3名)
- ・ 幹事(1名)

所属別人権推進会議

本社各部 人権推進会議

- 委員長(1名)
- 副委員長(1名)
- 委員(多数)

本部(東京・大 阪・名古屋) 人権推進会議

- 委員長(1名)
- 副委員長(1名)
- 委員(多数)

支社・FC・LC管 業部 人権推進会議

- 委員長(1名)
- 副委員長(1名)
- 委員(多数)

法人部 人権推進会議

- 委員長(1名)
- 副委員長(1名)
- 委員(多数)

関連会社 人権推進会議

- 委員長(1名)
- 副委員長(1名)
- 委員(多数)

各職場の人権情報の共有と研修の取組計画を立案し、その遂行を図ることを目的とし、「所属別人権推進会議」を設置、開催しています。

各所属における人権研修の実施

各所属で任命された人権推進員(関連会社を含む)を対象に、毎年度始に地域ブロック別に集合研修を実施し、その人権推進員が中心となり、各職場で「人権研修」を年3回以上開催しています。開催必須課目として「同和問題」「パワー・ハラスメント」「セクシュアル・ハラスメント」を、選択課目として「障がい者の人権問題」「在日外国人の人権問題」「メンタルヘルス」を設定しています。

従業員への啓発・教育

人権意識高揚のための広報活動として、「人権ニュース」を随時発行しています。また、人権週間に呼応して「人権啓発標語」を募集しており、2012年度は5,599人の応募者から、7,373編の応募作品が集まりました。優秀作品3編をポスター化し、全事業所に掲示しています。

2013年度 人権啓発標語

『人権は 守るあなたが 守られる
気づいたときから未来も変わる 守ろう 変えよう 自分から』 MYJ 洞 美恵

※2012年度最優秀作品

「人権110番」の設置

職場でのパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントをはじめ、人権侵害行為に対する相談・通報窓口「人権110番」をコンプライアンス統括部に設置し、専任の担当者を配置しています。また、事案内容に応じて、関係部署と連携し、申し出に迅速かつ的確に対応しています。

対話の促進

お客さまに支持・信頼いただけるための業務改善と働きがいのある職場づくりをめざして、従業員との積極的な対話に努めています。さまざまな機会を得て寄せられた従業員の意見や要望は、諸施策に反映しています。

「MOTミーティング」「姉妹組織」「従業員意識調査」の実施

「MOTプロジェクト^{※1}」の一環として、経営層が幅広い職種・職制の従業員と直接対話をする「本社MOTミーティング」等、従業員の意見を聞く機会を設けています。具体的には、経営層から会社経営方針等について改めて分かりやすく従業員に伝えたり、課題と思われるテーマを設定し、それについて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の醸成や組織を越えたコミュニケーション向上を図っています。2013年度の「本社MOTミーティング」については12月から複数回開催する予定です。さらに、職場内のコミュニケーション・相互理解を目的とした「話し合い」の場として、職場単位で「職場MOTミーティング」を推進するとともに、本社部と支社・法人部等の営業組織間で「姉妹組織」を設定し、従業員同士のコミュニケーション向上と相互理解の促進を図っています。

また、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「従業員意識調査」を実施しています。2013年5月の調査では、従業員意識・モチベーションの把握、経営諸施策の実効性・有効性検証等を目的として実施しました。全体的には前回調査と比べて、多くの項目で改善がみられ、めざす3つの風土(使命感・意欲・信頼^{※2})への改革も着実に前進しています。あわせて、「お客さま満足度向上」や「ホスピタリティの実践」を意識した取組みが定着するなど、組織風土醸成についても前進しています。

※1 MOTプロジェクト

お客さま満足度向上を支える企業風土の醸成をめざす活動。明治安田新発展プログラムの柱の一つとして2011年4月から開始した[第Ⅲ期]では、「私たち一人ひとりがホスピタリティを実践」をテーマに、「お客さまへいつも温かい心くばりを持って接する」「働く仲間へ感謝、称賛の気持ちを伝え合う」ことを基本方針として取組みを進めています。

※2 めざす3つの風土

①使命感をもって誠実に仕事に取り組む風土、②自由闊達で挑戦意欲にあふれる風土、③互いが信頼で結ばれている風土



「本社MOTミーティング」の様子



「職場MOTミーティング」の様子

事例「本社MOTミーティング」での従業員からの意見

過去の「本社MOTミーティング」参加者の声

- ・ 社内の方々の様々な従業員の方と率直な意見交換や議論をすることができ、また、経営層から生の話を聞くことができ大変勉強になりました。(支社職員)
- ・ 経営層にあまり提言する機会がないなか、本社MOTミーティングは貴重な場であり、有意義な時間だったと思います。また、自分自身としても全社的な視点で物事を考える機会が得られ参加して良かったと思っています。(本社職員)
- ・ 違う職種・職制の方たちが集合し、それぞれの立場での意見が聞けてよかった。また、本社への要望事項についても検討してもらえること、すでに検討に入っていることなどを直接確認でき、良かったと思います。(MYライフプランアドバイザー)

サンクスカード

「サンクスカード」は、従業員同士が「感謝」の気持ちを伝えるカードを交わすことで、互いの業務に関心を持ち、仕事に誇りを持てる環境をつくることにも、その取組みを通じて「お客さま満足度」向上につなげていこうとするものです。2011年度からは、双方向コミュニケーションをいっそう高めるため「返信欄」を追加し、「サンクスカード」を受け取った側からも「感謝」の気持ちを表すことができるよう改訂を行ないました。2013年度は9月末時点で7,067枚の「サンクスカード」が活用されています。



サンクスカード

労働組合と活発な意見交換の実施

当社では、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改善や働きがいのある職場づくりに取り組んでいます。例えば、年3回開催される経営協議会を通じ、会社側から「明治安田新発展プログラム」の進捗状況等を説明し、また労働組合側からは業務運営等について確認を行なうなど、活発な意見交換を行なっています。

従業員(職員+契約社員+嘱託(再雇用)+MYライフプランアドバイザー)に占める労働組合員数の割合

