

従業員との絆

能力・キャリア開発の支援

従業員の能力・キャリア開発支援策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

企業風土の醸成

職員相互が深い信頼で結ばれ共感しあえる企業風土をめざすさまざまな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

当社では、経営ビジョン「感動を生み出す生命保険会社」をふまえ、求める人財像を「感動を生み出すプロフェッショナル人財」と設定し、求める人財として必要な志・姿勢や行動等を示す3つの人財を定義しています。

求める人財像＝「感動」を生み出すプロフェッショナル人財

高い志と倫理観を持ち、
果敢に挑戦する人財

自らの強みを発揮し、
持続的に成長する人財

多様な価値観を尊重し、
信頼の絆を深める人財

「感動を生み出すプロフェッショナル人財」の育成・強化に向けて、職員一人ひとりの人財価値(バリュー)をいっそう高めるための人財育成プログラム(【バリューアップ・プログラム】)を用意し、職員一人ひとりの成長を積極的に支援しています。

バリューアップ・プログラム

バリューアップ・プログラムでは、職員の成長ステージに応じた到達目標を設定・明示し、「人財力評価制度」と一体的な人財育成のPDCA運営を行なっています。

具体的には、入社5年目までの全職員を、基礎能力を十分備えた人財に会社力で育成する方針のもと、①初期職務ローテーションや指導担当者による初期教育等の職場での能力・キャリア開発支援(OJD: On the Job Development)に加え、②基礎的なビジネススキル等の強化を図る研修プログラム(Off-JD: Off the Job Development)、③eラーニング等の自己開発機会(SD: Self Development)の充実等、3つのディベロップメントを通じた積極的な能力・キャリア開発を支援しています。

入社6年目以降は、個人営業や法人営業、資産運用、海外保険事業など、幅広い分野において業務の高度化にも対応しうるプロフェッショナル人財に育成するため、意欲・能力のある職員に自らのキャリアビジョンの実現に向けた多様な活躍機会や自己開発の機会等を提供し、能力・キャリア開発支援を推進しています。

なお、その他キャリア開発支援策として、国内外の大学院への留学や、企業等にトレーニーとして公募・指名派遣する「留学・派遣制度」等があります。

また、海外保険事業推進を支える中核人財として、グローバルに通用する業務経験・知識・能力を備えた人財を選抜・育成する「グローバル人財育成プログラム」を用意し、次世代のグローバルリーダーとなりうる人財を育成・輩出します。

Value Up Book

全職員を対象に、「人財力評価制度」や「バリューアップ・プログラム」等の内容を解説した「Value Up Book」を作成しています。

ダイバーシティ・マネジメントの推進

多様な人財が活躍できる職場づくり

当社では、女性・障がい者・中高年齢者等、多様な人財が活躍できる職場づくりを実践するため、ダイバーシティ・マネジメントの強化に取り組んでいます。

女性の活躍推進

当社では、女性の活躍推進に向けた態勢整備や風土醸成に向けて、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を計画的に育成するための取組みの一環として、2012年度から、女性職員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として、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。



女性職員向け層別研修の様子

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(2015年4月1日現在)

部長相当職 ^(※1)	2人
課長相当職 ^(※2)	181人
合計	183人

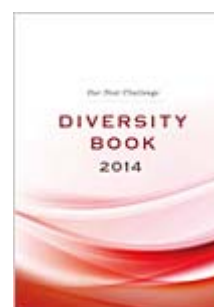
(※1) 本社部長、支社長、法人部長等

(※2) 本社グループマネジャー、支社部課長、法人営業部長等

●女性職員が活躍する風土づくり

「ダイバーシティ・ブック2014」の発行

当社におけるダイバーシティ・マネジメントやワーク・ライフ・バランス関連制度への理解促進と、女性のキャリアアップ意欲の醸成等に向け、「ダイバーシティ・ブック2014」を作成し、全従業員へ配付しています。



ダイバーシティ・ブック2014

年代や職種に応じたさまざまな研修等の実施

意欲と能力のある女性のキャリア開発支援の一環として、公募制による社内外への短期派遣型研修のほか、若手層を対象に、仕事と家庭の両立やキャリアビジョンの明確化等を目的とした集合研修等を実施しています。また、地域限定で働く女性職員等に対して、当社のダイバーシティ推進の取組みやワーク・ライフ・バランス関連制度の理解促進に向けた講義等を実施しています。

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全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リーダーと連携し、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のほか、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組好事例等の掲載をしています。

障がい者の雇用促進・職場環境の整備

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。2015年6月時点で860名の障がい者を雇用しており、法定雇用率は2%を上回っていますが、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。

中高年齢層人財の活躍推進

2013年4月の高年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中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活躍しています。

外国人等職員の活躍推進

海外事業の拡大に対応するため、アジアを中心とする外国人留学生の採用に積極的に取り組んでいます。さらに、入社後の早期定着に向け、所属におけるメンターの任命、先輩外国人等職員との交流機会を設定することにより、外国人等職員の活躍推進に向けたサポート態勢の整備に取り組んでいます。

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・バランス関連制度の充実

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・バランス関連制度」の充実に取り組んでいます。

2013年度に、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、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」を導入しました。

当社のワーク・ライフ・バランス関連制度(育児・介護関連)

(2015年5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」等を勘案し、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
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・介護との両立を支援する制度の利用者数(2014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	88	541
産前産後休暇 ^(※)	147	625
育児休職 ^(※)	252	963
子の看護のための休暇	478	5,223
キッズサポート休暇	598	5,404
育児のための短時間勤務制度	143	310
保育料補助支給制度	212	1,676
介護休職 ^(※)	15	58
家族の介護のための休暇	228	525
介護のための短時間勤務制度	6	27

※2013年度から年度をまたいで取得している場合であってもカウント

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・バランス関連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、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」「パパのためのワーク・ライフ・バランスハンドブック」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。これらは、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。

妊娠中・育児休職中の職員とその配偶者を対象とした「プレワーキングママセミナー」や、育児休職からの復職者を対象とした「復職後研修」を開催し、育児休職からの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、働き方の質の向上によるワーク・ライフ・バランスの推進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・デザインプログラム」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



パパのための
ワーク・ライフ・バランスハンドブック



「プレワーキングママセミナー」
の様子

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。

経済産業省が主催する「ダイバーシティ経営企業100選」に選定(2014年度)



「ダイバーシティ経営企業100選」表彰状・盾

「ダイバーシティ経営企業100選」は、多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営によって、企業価値向上を果たした企業を表彰する制度です。

「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」が主催する「ワーク・ライフ・バランス大賞」の「優秀賞」を受賞(2014年度)



ワーク・ライフ・バランス大賞 表彰状・盾

ワーク・ライフ・バランス大賞は、ワーク・ライフ・バランスの推進において、優れた成果をあげている企業・組織、地域・社会に大きな貢献を果たしている企業・組織に授与されます。

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年度の同表彰において、「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が、「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制度で、2013年度に創設されました。「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り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(2015年6月号)「女性が活躍する会社ベスト100」の「ワークライフバランス度部門」において4年連続第1位を獲得

日経WOMAN誌が国内有力企業4,293社を対象に実施した「2015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り組み等が評価され、当社は「女性が活躍する会社ベスト100」の「総合ランキング」で第11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り組みが評価され、2012年以降4年連続第1位を獲得しました。また、ワークライフバランス施策と育児支援制度の拡充が評価され、「男女均等度」部門では第3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、心身の健康を保持・増進できるよう、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4,225人(2014年度実績)が受診しました。



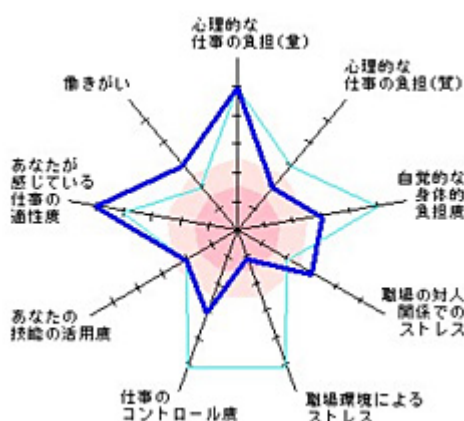
健康増進のための各種冊子

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るとともに、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、各種の研修等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、改正労働安全衛生法やストレスチェックにかかる実務的な指針等の内容に沿って、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」を毎年実施のうえ、その検査結果に基づく医師による面接指導等を実施するとともに、カウンセラーの執筆による「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「社会人の基礎力」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するとともに、全社統一の早帰り日(MYウエズデー)を設定するなど、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。

人権の尊重

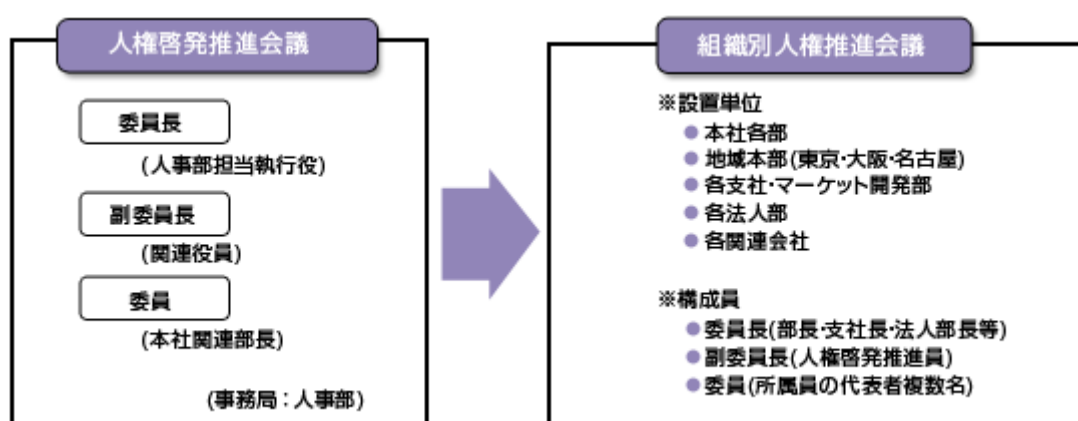
全役職員一人ひとりが、お互いの人権を尊重しあい、明るく活き活きとした働きやすい職場づくりを進めています。

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、明るく活き活きとした働きやすい職場環境づくりをめざす

推進体制



全社の人権啓発を推進する「人権啓発推進会議」を設置するとともに、組織別に「人権推進会議」を設置し、各職場における人権研修等の取組計画の立案、進捗管理を実施しています。

人権研修の実施

組織ごとに任命された人権啓発推進員(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するとともに、その人権啓発推進員が中心となり、各職場において「人権研修」を年3回以上開催しています。人権研修は、「同和問題」「ハラスメント問題」「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」のすべてのテーマを研修する内容としています。また、このほか、イントラネットを活用した研修や、職務別・階層別の各種集合研修において人権啓発に関する研修の機会を設けています。

啓発活動の取組み

当社では行政、人権団体主催の研修会等の社外活動にも積極的に参加し、社内の人権啓発の取組みに役立てています。また、人権意識高揚のための活動として、「人権啓発標語」を募集しており、2014年度は5,460人の応募者から、7,119編の応募作品が集まりました。人権週間にあわせ、入賞作品を発表するとともに、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。

2015年度 人権啓発標語

『歩み寄る気持ちがあれば変わるはず 私の明日 あなたの未来』

明治安田システム・テクノロジー 柿野 睦美

※2014年度最優秀作品

「人権110番」の設置

職場におけるパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等の人権侵害行為に対する相談・通報窓口として「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。

企業風土の醸成

「明治安田NEXTチャレンジプログラム」において、中期経営計画と両輪をなす「感動実現プロジェクト」では、さまざまな取組みを通じて、活力ある仕事集団づくりに向けた新たな企業風土※¹の醸成をめざしています。

「感動実現プロジェクト」の主な取組み

支社や本社各部等の各組織では、全員参加のもと知恵を出し合い、積極的・主体的に取り組む小集団活動「MoT運動※²」を通じて「感動実現プロジェクト」の推進を図っています。ここでは、主な取組みをご紹介します。

・「MoTチャレンジ」の推奨

各組織内の任意のチーム単位で、主体的・能動的に目標(チャレンジ)を設定し、その達成に向けた創意工夫ある独自のプロセスを展開する「MoTチャレンジ」の取組みを推奨しています。

・「本社MoTミーティング」「職場MoTミーティング」の開催

経営層と従業員との直接対話を通じて、経営ビジョンの共有等を図る「本社MoTミーティング」や、各職場単位でコミュニケーション向上や相互理解促進を図る「職場MoTミーティング」を開催しています。



「本社MoTミーティング」



「職場MoTミーティング」の様子

・「姉妹組織」の運営

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、相互交流や共同の取組みを実施するなど、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。

・「サンクスカード」の取組み

「働く仲間への感謝の気持ち」や「働く仲間の積極的な行動(挑戦)や努力に対する称賛の気持ち」を専用のカードに手書きのメッセージで伝えあう取組みです。2014年度は16,010枚(対前年+431枚増加)が活用されました。一人ひとりの果敢な挑戦を後押しする風土醸成とともに、よりいっそうの従業員間の相互理解、コミュニケーション向上に向け、各組織で、この取組みを促進しています。



サンクスカード

・「感動エピソード(感謝の声)」共有の取組み

全国で働く仲間がアフターフォロー活動等を通じてお客さまからいただいた「感謝の声」や、感動エピソードを集約し共有することでお互いの活動のヒントや気づきとする取組みを推奨しており、優秀事例は、感動エピソード事例集を発行することで、全国にフィードバックしています。

また、職員一人ひとりが社外で見聞き(体験した)感動事例を、当事者だけの感動(体験)に留めず、「ハートフルカード」に記載して組織内メンバーで広く共有する取組みにも積極的に取り組んでいます。



感動エピソード事例集

・「従業員意識調査」の実施

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「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た結果、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たほか、「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。
- ・ 2015年7月には、「明治安田NEXTチャレンジプログラム」でめざす企業風土※1の理解・浸透度の確認や、今後の会社政策運営に向けた課題把握等を目的に調査を実施しました。

※1「感動実現プロジェクト」を通じてめざす企業風土

1. 職員一人ひとりがお客さまを大切にするために積極的かつ主体的に行動する
2. 働く仲間同士が一人ひとりの果敢な挑戦を後押しする
3. チーム力の発揮に向けて職員相互が深い信頼で結ばれ共感しあえる

※2 MoTとは、Moment of Truth(真実の瞬間)の略。お客さまに明治安田生命が最良の選択だったと確信いただける「感動の瞬間」を、小集団活動を通じてより多く創出することを目的とした運動

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NEXTチャレンジプログラム」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

