

2026年4月1日

## 明治安田 2026年度新入職員向けメッセージ（要旨）

明治安田生命保険相互会社（執行役社長 永島 英器）は、新入職員を迎え、入社式を行ないました。以下のとおり、社長挨拶の要旨をお知らせします。

### 1. 明治安田はどのような会社なのか

- 当社は三菱グループの「明治生命」と芙蓉グループの「安田生命」が2004年1月に企業グループの垣根を越えて合併して誕生した、145年の歴史と伝統を誇る生命保険会社である。
- 創業以来、二度にわたる世界大戦の惨禍など数々の大きな困難を乗り越えてきたが、その中でも当社の歴史において最大の危機と言えるのが、2005年の「不適切な保険金不払い」に基づく二度にわたる行政処分であった。すべての役職員が誇りと自信を失ったなか、全役職員が結集して再挑戦に臨み、「お客さま満足度」の向上と将来にわたる安定的な成長の実現をめざし、ガバナンスの強化や支払管理態勢を中心とした基幹機能の強化など、大胆な構造改革を行なってきた。その結果、お客さまからの信頼は着実に改善し、「お客さま満足度」調査の結果は、高い水準を維持している。
- そして、発足20年という節目の年にブランド通称を「明治安田生命」から「明治安田」へ変更した。これは、生命保険会社としての根幹である「保障とアフターフォローの提供」を大切にしながら、ヘルスケア・QOLの向上と地域活性化という二つの方向にさらに役割を拡大し、「生命保険会社の役割を超える」という意志を示している。
- 当社は、近年注目される「パーパス経営」を先取りし、2017年から企業理念「明治安田フィロソフィー」を経営のど真ん中に据える「パーパス経営」を実践してきた。
- 「明治安田フィロソフィー」は、私たちが「何者で」「何をめざし」「何を大切にしているのか」を指し示すものであり、日々の業務において、言わば「羅針盤」の役割を果たすものである。この「明治安田フィロソフィー」を役職員一人ひとりが「自分ごと化」して体現できる人財になろうと取り組んでいる。役職員一人ひとりが使命感や幸福感を持って日々の仕事にあたったとき、結果として「お客さま満足度」は向上し、当社のブランド価値も向上し、会社が成長・発展することで、処遇の向上へとつながる。こうした「美しい循環」を作りたい。その出発点は、一人ひとりのこころの「ありよう」だと思っている。

### 2. 明治安田は今後何をめざしていくのか

- 当社は、「経済的価値」と「社会的価値」の両方を大切にし、それらを好循環させながら、お客さま・地域社会に支持される「最も身近なリーディング生保」をめざしていく。

【ご照会先】  
広報部 広報グループ TEL 03-3283-8054

明治安田生命保険相互会社 〒100-0005 東京都千代田区丸の内2-1-1



- その姿をめざすにあたって、現在の環境認識として、AI・デジタルが進化する中で人間の在り方が問われる時代である、ということをお話します。AIが進化するほど、デジタルやAIにはできない「人間にしかできない仕事」の価値が高まる。たとえば、明治安田が大切にしている「安心」と「信頼」について、「安心」はAI、データ等でリスクを減らすことで得られる一方、「信頼」は生身の人間同士が目と目をあわせて紡ぐものである。AI活用の領域と、人間に残すべき領域を見極める倫理・哲学が重要であり、当社はAIを手段として最大限活用しつつ、人間にしか生み出せない価値を信じ、「ひと」と「ひと」、「ひと」と「地域社会」の絆を紡いでいく。
- 2020年4月にスタートした10年計画「MY Mutual Way 2030」は、当社が相互会社として、今後超長期の将来にわたり、ご契約者の利益を追求することを約束した計画である。本計画では、「10年後にめざす姿」を『ひとに健康を、まちに元気を。』最も身近なリーディング生保へ」と定め、「経済的価値」と「社会的価値」を両輪として好循環させ、サステナブルな社会づくりに貢献することを宣言している。
- 2024年4月から開始した3ヵ年プログラム「MY Mutual Way Ⅱ期」は、今年で3年目に入り、集大成の年を迎える。2026年度はさらに成長を加速させ、お客さま・地域社会・働く仲間等のステークホルダーへの還元をさらに拡充していく「成長と還元の好循環」を実現する1年にしたいと考えている。

### 3. みなさんに期待すること

#### 【不断の自己変革・自己成長】

- 「明治安田フィロソフィー」を体現する人材に長期的時間軸で活躍をしてほしい。当社は「ジョブ型雇用」とは一線を画し「メンバーシップ型雇用」にこだわり、一人ひとりを大切にする。
- 一方で、仕事なくなるから雇用を切るのではなく、新しい職務へ挑戦するなどの、不断の自己変革・自己成長をみなさんに期待する。会社のさまざまな制度や育成プログラムを活用しながら成長に取り組んでほしい。
- その第一歩として読書の習慣を勧める。たとえば歴史学者ハラリの「サピエンス全史」、「ネクサス」を読み、人間・人類の過去、現在、未来を知ることが、自分は「何者で」、「何をめざし」、「何を大切にするか」を考える入口になる。

#### 【DNAの継承】

- 当社は、二度にわたる行政処分を受け、お客さまの信頼を失ったなか、会社のルールや体制を抜本的に見直し、お客さまを大切にする経営に大きく舵を切り、全役職員が努力に努力を重ね、現在に至っている。この歴史と教訓は決して風化させることなく、しっかり継承していかなければならない。
- また、多くの被害者を出した2011年3月の東日本大震災では、被災地の役職員は、自らが被災して困難に直面しているにもかかわらず、避難所から避難所へお客さまを探してまわり、最後の1件に至るまで保険金・給付金の請求の手続きを進めた。まさに、

当社が基幹チャネルと位置付ける「MYリンクコーディネーター」による対面のアフターフォローが真価を発揮した瞬間である。

- 行政処分、リーマンショック、大震災などの危機のたびに、立ち上がって、お客さま、仲間、会社を救ったのは、チーム明治安田のメンバーだった。それは、私の「メンバーシップ型雇用」への強い想いの原点でもある。こうしたDNAを引き継いでほしい。

#### 4. 終わりに

- オーストリアの精神科医ヴィクトール・フランクルが唱える人間の3つの価値、【創造価値・体験価値・態度価値】を紹介する。
- 【創造価値】は、モノや芸術など、新しいものを創り出す価値。【体験価値】は、「この一瞬のために生まれてきた」と感じるような魂が震える体験の価値を指すもの。【態度価値】は、自分が直面する運命や出来事を、「どう受けとめ、どう解釈し、どういう態度を示すか」という局面に表れる価値であり、その【態度価値】にこそ、人間としての究極の価値があるとフランクルは言う。
- ユダヤ人のフランクルは、アウシュビッツの収容所で地獄とも言える壮絶な経験をしたが、その中でも、なけなしのパンを他人に譲り、亡くなっていった友人の姿に心を打たれる。どんなに残酷な運命も為政者も奪い去ることのできない究極の「価値」がそこにあると感じたという。
- みなさんには、まずは野心あふれる【創造価値】を大事にしてほしいと思っている。ぜひとも、存分に「経済的価値」と「社会的価値」の創造に努めてほしい。
- 徐々に歳を重ね、人間として成長・成熟するとともに、【体験価値】に心を震わせることを多く経験するようになるだろう。そして、さらに歳を重ねると【態度価値】が試される機会が増える。ひとは重い病を得て、死を目前に控えて、【創造価値】や【体験価値】を奪われてもなお、美しい【態度価値】を示すことで、看護してくれるひとの生き甲斐にもなることができる。
- 矛盾や偶発性を頭の片隅に置きながらも、価値創造のために努力し、生きる意味を見出していくひとにこそ、素晴らしい【体験価値】の機会や美しい【態度価値】の覚悟が芽生えると考えている。
- 最後に、「お金には色がある」というお金に関する想いを紹介する。お客さまがご家族のことを想って保険料を支払い、ご継続いただいた契約が遺族に残す保険金には、特別な色があると信じている。だからこそ当社は、契約者の生前の想いを直筆メッセージとして残し、保険金とともに受取人へ届ける「エピローグ・レター」を提供している。この価値観を、資産運用で大きなお金を動かすことになるひとを含め、明治安田にかかわるすべてのひとに持ってほしい。
- みなさん一人ひとりが、さまざまな出会いや物語を通して当社で成長し、幸せを実感できる人生を歩まれることを祈念し、私からのお祝いの言葉とする。

以上