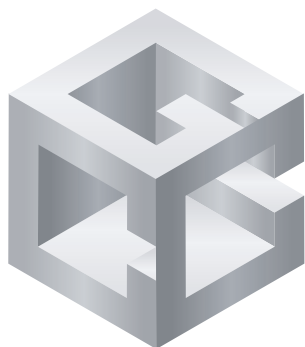




グッドキャリア企業アワード2022

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

明治安田生命保険相互会社

明治安田生命

評価の ポイント

人事情報を一元管理した「タレントマネジメントシステム」の構築や、社内外のキャリアコンサルタントによる相談窓口の設置により、いつでも職員がキャリア形成を考えられる環境を構築

経営者からのメッセージ

当社は、生命保険会社として長期にわたるお客さまからの負託にお応えするために、従業員一人ひとりの不断の自己変革・自己成長を促す、さまざまな取組を進めてまいりました。

今回のイノベーション賞受賞の栄誉を嬉しく思い、今後も従業員が働く意味や幸せの意義を感じながら、自分らしいキャリアを形成できるよう支援してまいります。



取締役
代表執行役社長
永島 英器

企業概要

事業概要：個人および企業向け各種生命保険・年金商品などの金融商品の販売。契約保全サービス等の生命保険業務および関連業務。貸付、有価証券投資、不動産投資等の資産運用

業 種：保険業

所 在 地：東京都千代田区

従業員数：47,415 人（男性 4,596 人 / 女性 42,819 人、うち非正規雇用 6,791 人）

平均年齢：45 歳 9 ヶ月

創 業 年：1881 年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

さまざまな研修やキャリアコンサルティング等を通じて、一人ひとりに寄り添ったキャリア支援に取り組んだ結果、多くの職員の意欲醸成につながられたこと。



浅井 祐香里・神谷 瑠子・山片 美幸
担当年数：1年8カ月 担当年数：2カ月 担当年数：1年2カ月

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

キャリアビジョンを描きにくい職員に対する支援、情報提供などを通じた自律的なキャリア形成が思うように進展できなかったこと。



亀崎 公一朗・森 菜々理・鈴木 学
担当年数：4年8カ月 担当年数：1年1カ月 担当年数：8カ月

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

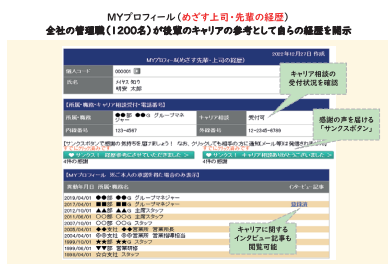
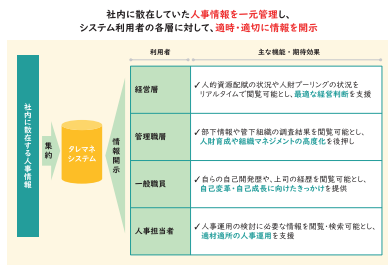
現在、当社では10年後にめざす姿の実現に向け、「社会的価値の向上」と「経済的価値の向上」の好循環創造に向けた取組を推進しています。そのなかで取り組む人事マネジメント改革では、「明治安田フィロソフィー」を体現する人財を、「長期的時間軸」で育成し、「一人ひとり」の個性やありようを尊重するという方針を基本に据えています。今後も当社が持続的に成長し、お客さまの期待に応えていくためには、一人ひとりの人財としっかりと向き合い、使命感の醸成、不断の自己変革・自己成長の促進に努め、職員一人ひとりがめざすキャリアの実現に向けた支援体制の拡充を進めています。

具体的な取組

キャリア形成をいつでも考えられる環境の構築

当社では、職務経歴、研修履歴、保有資格、評価等の人事情報を一元管理した、「タレントマネジメントシステム」を、全職員に閲覧可能として、目標とするロールモデルの検索や具体的キャリアの選択肢、めざすキャリアに必要な知識やスキル、キャリアビジョン策定につながる様々な情報と機会を提供し、いつでも職員が自律的にキャリア形成を考えられる環境を構築しています。

また、社内外のキャリアコンサルタントによる相談の窓口を設置し、いつでも仕事やキャリアについて相談できる体制を整備し、人事運用・人事制度担当者等とも連携し、人事部一体となり、相談者の個別の状況を踏まえたきめ細やかなキャリア相談、コンサルティングの提供に取り組んでいます。



▲タレントマネジメントシステム

取組の効果

能力・キャリア開発の風土醸成が定着、自己啓発に取り組む職員の増加

「タレントマネジメントシステム」は展開後、半年間で個人情報等の照会数は90万回、うちMYプロフィール（先輩・上司の経歴）照会数は12万回も閲覧され、現在も多くの職員に活用されています。また、いつでもキャリア相談可能な社内外窓口の設置により、キャリアビジョンの策定が容易になり、自律的にキャリア開発に取り組む、挑戦意欲ある職員が年々増加しています。

職員へのアンケートでは、自己啓発意欲に関する項目で、「知識・能力を身につける機会がある」82%、「知識・能力を高めようとする組織風土がある」70%など、各組織でキャリア開発の風土が着実に定着している回答が多くなり、自己啓発に取り組む職員の増加に繋がっています。

今後の課題と展望

職員一人ひとりの成長を支援し、会社の成長に結びつける人財育成を目指して

当社は、女性職員の占率が約90%と高く、また50歳以上の職員が10年後には約50%となる一方、総職員数は2割減少が見込まれるという要員構成上の特徴があり、一人ひとりが自立し、多様な人財が協力して総合力を発揮できる、ダイバーシティ&インクルージョンの推進が、会社の発展に不可欠と考えています。年齢、性別、障がいの有無や国籍等に関わらず、活躍・挑戦できる環境の拡大・整備に努め、一人ひとりの意欲や能力に応じた人事運用を心がけ、挑戦する人を後押しし、頑張った人に報いる制度に、この先も見直して参ります。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？

A1

他支社の先輩がL-NEXT研修（※）受講後に、「キャリア・チャレンジ制度（異動型）」を活用して広島支社の内部管理課長として着任され、頑張っている姿に刺激を受けました。（※）女性職員の上位職登用に向けた半年間の研修

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは？

A2

タレントマネジメントシステムで活躍するロールモデル等も参考にして、自分もL-NEXT研修を受講、講師からの叱咤激励や研修参加者より刺激を受け、また昨年スタートした事務サービス・コンシェルジュの方々の活き活きとした姿に、自分も「一歩踏み出す」決心をして「キャリア・チャレンジ制度」に応募しました。

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？

A3

歴代の上司の皆さんに自由にのびのびと仕事をさせていただいたと、とても感謝しています。私も部下に安心感を与えられる上司でありたいと思っています。そのためには、相手の話をとことん聞き、安心して「一歩を踏み出し」、挑戦できる環境を作っていきたいです。



福岡マーケット開発部
（内部管理統括部長）
大下 美香



収益管理部長
国際基準計理G
（上席アクチュアリー）
今泉 裕夫

A1

両親の介護が必要になる等、健康面での不安が増してきたことから、当初は実家の最寄り拠点（支社等）への異動希望を出していましたが、当時の上司から「リモート型」で仕事をする制度の話をいただき、キャリア・チャレンジ制度（リモート型）に応募しました。

A2

リモート型制度の活用により、これまでの経験やキャリアが活かせる職務に就くことができました。非対面での打合せの場合、意思疎通がしにくい場面もあり、事前連携される資料に目を通し、自分なりに要点を整理したうえで打合せに臨むようしています。

A3

それぞれの事情にあわせて、ワークとライフのバランスを自身でマネジメントして、築いたキャリアやスキルを続けることができる制度であると思いますので、今後ともワークとライフ、双方の質の向上を図るよう努めていきたいと思っています。