

■ 明治安田フィロソフィーを体現できるデュアルラダーの人財集団の形成

「明治安田フィロソフィー」を体現できる経営人財と専門人財からなるデュアルラダーの人財集団形成をめざしています。

持続的な人財輩出に向け、全職員が自発的に学ぶことができる全社共通の教育基盤として企業内大学「MYユニバーシティ」を創設し、全職員を対象とする「オープンコース」と、公募や人事評価・階層等により選抜された職員を対象とする「セレクトティブコース」を設置しています。

「オープンコース」では、基礎的なビジネス知識・スキルや、DX・ITリテラシーの習得・向上に資する動画コンテンツを提供しています。加えて、当社の経営や専門分野で求められる知識・スキルを学習できるコンテンツを用意し、経営人財と専門人財それぞれの裾野拡大にも取り組んでいます。本コースのコンテンツは、当社職員であれば「いつでも」「どこでも」「だれでも」受講可能であり、約700講座を配信しています。2022年度の受講回数はいずれも約3.3万回と、職員の自己研鑽の促進につながっています。

「セレクトティブコース」では、選抜された職員を対象に、さらなるステップアップに向けたスキルアップや専門性の高度化を促す研修等を実施しています。特に、社外での能力開発機会の拡充に注力しており、2022年度には、週末や平日の就業時間後を活用して社外の教育機関へ通学する「アップスキリング留学」を開始しました。原則として人事異動を伴っていたこれまでの多くの留学・派遣とは異なり、現所属で働きながら、専門的な知識・スキルを短期間で学ぶことが可能となっています。「アップスキリング留学」を

含め、2020年度から2022年度にかけて約400名が社外での能力開発機会を活用しており、今後いっそう拡大する方針です。

また、職員の挑戦機会の拡充として、2023年度からは、本業以外の業務に参画することでキャリアの幅を広げる社内「複」業制度「ワークプラス」や、お客さまや地域社会等の課題への解決策を提案する社内提言制度「チャレンジレポート」を新たに展開しています。

「明治安田フィロソフィー」の体現に向けた基礎固めとしては、入社してから5年間の初期教育を重視しています。そのため、入社5年以内の全職員に対して、職務ローテーションや上司・指導担当者による実務を通じた能力・キャリア開発(OJD:On the Job Development)を推進するとともに、「明治安田フィロソフィー」への理解を深めることによる業務の意義づけや、基礎的なビジネススキルの強化を図る階層別研修(入社年次に応じた教育プログラム)を通じた能力・キャリア開発(Off-JD:Off the Job Development)を行なっています。

こうした職員一人ひとりの成長や挑戦の後押しには、上司である管理職のマネジメント力が重要と考えており、マネジメント力強化に向けた教育プログラムを展開しています。2022年度は、すべての経営管理職および課長相当の管理職(約800名)を対象に研修を実施するとともに、一人ひとりのマネジメントの状況について分析したレポート等を提供しました。引き続き、管理職のマネジメント力強化に向けた取組みを推進していきます。

企業内大学「MYユニバーシティ」

