

2024年4月1日

## 明治安田 2024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

- 当社は旧明治生命と旧安田生命が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、140年あまりの歴史と伝統を誇る生命保険会社である。
- 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挑み、「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」は、5年連続で過去最高値を更新した。
- 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。
- コロナ禍や地球の温暖化を契機に、企業も個人も従来以上にその「ありよう」が問われる時代になってきており、企業の「存在意義」「価値観」を大切にす経営という意味で「パーパス経営」が注目されているが、当社ではすでに、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、会社は成長・発展する。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。

【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



## 2. 明治安田は今後何をめざしていくのか

- 持続可能な社会づくりが求められる現在においては、企業も人も「ありよう」、すなわち、「経済的価値」だけでなく、社会に存在することの意義「社会的価値」が問われている。
- 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、サステイ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月からは新たな3ヵ年プログラム「MY Mutual Way Ⅱ期」がスタートする。当社は相互会社として、相互扶助の精神を体現する生命保険事業を本業としながら、長期的な視点で、社会課題の解決に真正面から取り組む。140年以上続く、保険金・給付金といった「経済的価値」の提供を通じた「確かな安心」を、絆・健康・幸せといった「社会的価値」を含めた、より大きな「確かな安心」に広げ、好循環させることで、共創社会の実現をめざしていく。

## 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。一方で、その前提として、役職員一人ひとりの不断の自己変革・自己成長を求める。デジタル化で仕事がなくなっても、新しい職務にチャレンジしてもらいたい。
- 会社は、役職員の多様な挑戦を後押ししており、意欲と能力があれば年齢に関係なく管理職などに抜擢できるよう、年功要素を廃止する人事制度改革を実施した。

### 【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、対面のアフターフォローを大切にするなど、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。2024年1月1日に発生した「令和6年能登半島地震」においても、すぐさま安否確認・請求案内活動を開始し、東日本大震災の経験や使命感が明治安田のDNAとして受け継がれていることを再確認できた。

○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

○最後に、オーストリアの精神科医ヴィクトール・フランクルが著書「夜と霧」で言及している人間の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」「このひとに会うために生まれてきた」と感じるような魂が震える瞬間の価値を指すもの、【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、これから出会う仕事などにおいても、あるべき姿はどのような状態なのかを明確化したうえで、課題意識を持ち、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、価値の比重は変わり、【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。

○ひとは理由も告げられず産み落とされ、理由も告げられず命を落とす存在であり、そうした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、自らの生きる意味を見出していく。そういうひとにこそ、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思っている。

○みなさん一人ひとりの成長に大きな期待を寄せるとともに、明治安田の一員になったことで、輝かしい未来と実り多い人生を歩むことを心から祈念して、私からのお祝いの言葉とする。

以上