

人的資本の強化に資する取組み

「専門性」と「プロフェッショナリズム」を兼ね備えた多様な人材による企業価値向上促進

お客さまのライフスタイルや価値観が多様化する中、お客さまお一人ひとりの「想い」に寄り添い、オリックス生命らしい価値を提供していくことで、お客さまからの信頼を得て、持続的な成長を実現していきたいと考えています。そこで、当社としては、「オリックス生命理念（『想いを、心に響くカタチに。』）」を体現し、「お客さまからの期待を超える結果を出すこと」を「プロフェッショナリズム」と定義し、高い専門性と「プロフェッショナリズム」を兼ね備えた「プロフェッショナル集団」をつくるべく、積極的・計画的に人材投資を行っています。

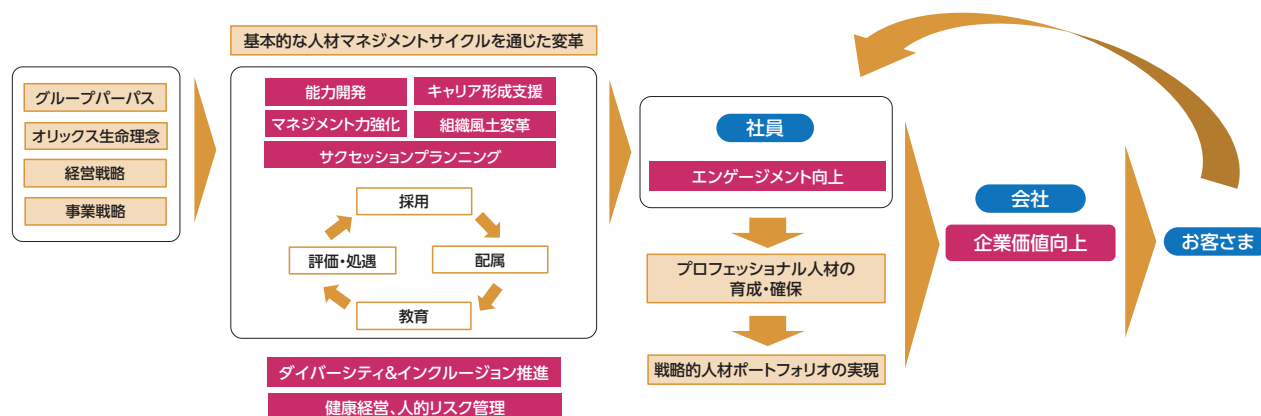
人材投資にあたっては、「戦略的人材ポートフォリオ」の実現を目指し、当社の経営戦略および各部門の事業戦略を達成するために必要となる人材要件（質＜能力・専門性＞×数）を明確にしたうえで、人材マネジメントサイクル（採用、配置、教育、評価・処遇）を一貫性をもって最大限効果的に運用することが重要と考えています。

とりわけ「教育」については、「オリックス生命理念」の要素を社員の能力要件とし、教育体系（P38参照）を整備して、当社における「プロフェッショナル人材」として不可欠な能力の強化を推し進めています。業務領域ごとの専門性向上のほか、プロフェッショナリズム発揮の起点となる「傾聴力」＝相手の話を「聴き」、共感する力、および「ファシリテーションスキル」＝熱量の高い議論を促し、新しい価値を生み出していく力の強化が重要と考えており、これら2つのスキルを当社社員の「共通言語」として位置づけ、社内講師を養成して研修を展開しています。また、「教育」については、部下の能力・適性や価値観を把握し、それぞれの成長を促進する上司の役割発揮が必須であることから、部下と対話し、適切にフィードバックを行うマネジメント力の強化にも力を入れています。これらの教育を通じ、多様な人材の切磋琢磨により新しい価値を生み出し、お客さまに提供する組織的な基盤をつくっていききたいと考えています。

また、DX化やビジネスの専門化・高度化が進む「人生100年時代」において、社員が「自分らしいキャリア」を築けるよう支援することも重要です。この考えのもと、業務領域ごとのモデルキャリアパスを提示するほか、ジョブポスティングやキャリアアップのための社外活動（兼業・副業）支援を行っています。併せて、上司が部下との間で定期的に「キャリア面談」を行い、部下のキャリア形成を支援するほか、社内に「キャリア相談デスク」を設置し、キャリアコンサルティングの国家資格取得者が希望者にアドバイスを行っています。

以上の諸施策を一体的に展開することで、社員個々人の目標達成意欲、自己効力感、成長実感、キャリア展望を促進して、社員エンゲージメントの向上を図っていきます。これにより、社員一人ひとりが今まで以上にお客さまに寄り添い、生命保険ビジネスの「プロフェッショナル集団」として、お客さまの期待を超える商品・サービスを提供していく。これこそが私たちの使命であり、持続可能な社会の実現に向けた重要な取組みでもありと考えています。

組織・人材マネジメントの全体像



社員のエンゲージメント向上に向けた取組み

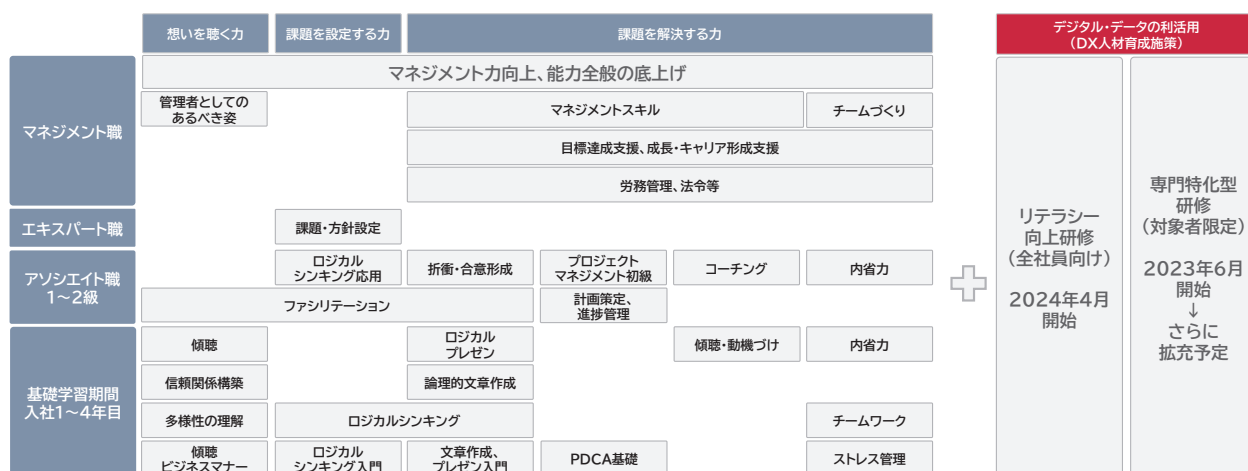
能力開発・キャリア形成支援

◆研修プログラムの拡充

お客さまの声を聴き、信頼関係を築くための「想いを聴く力」、把握したお客さまの“想い”をもとに課題を抽出する「課題を設定する力」、さらには、その課題に取組みお客さまの期待を超えるソリューションを提供する「課題を解決する力」の3本柱からなる教育体系に基づき、キャリアの発展段階に応じた教育を実施しています。

新卒から4年目までを「基礎学習期間」と位置づけており、3本柱の「力」の基礎固めを行います。また、アソシエイト職1～2級については、プロジェクトマネジメントやファシリテーションなどのスキルを発揮しメンバーと協働する力を強化します。この他、マネジメント職については、部下に対する目標達成支援、成長・キャリア形成支援スキル、エキスパート職については、課題・方針設定スキルなどをそれぞれ強化する研修を実施しています。

また、情報・データを収集・分析し、施策提案につなげる「情報リテラシー」や、進化するテクノロジーに関する知識を活かし、ビジネスを着想・実行していくために必要な「デジタルリテラシー」に関する教育を強化しています。



◆社員の学びを支援する制度

業界共通試験等の受験を通じた知識習得支援のほか、「資格取得支援制度（専門性の高い資格取得時に一時金支給等）」「自己研修奨励制度（講座受講費用や受験費用の一部を会社負担）」を設け、社員の学びを積極的に支援しています。

各種人材育成支援		
業界共通試験 等	資格取得支援制度	自己研修奨励制度
幅広い業界知識の習得 ●一般課程⇒専門課程⇒応用課程⇒大学課程 ●生命保険講座(8科目) ●コンプライアンス・オフィサー認定試験 ●個人情報保護オフィサー認定試験	高い専門知識・スキルの習得をサポート ●税理士、公認会計士 ●社会保険労務士 ●CFP(またはFP技能検定1級) ●証券アナリスト 等	自発的な学びを奨励し、能力開発をサポート ●TOEIC ●大学公開講座 ●通信教育講座 ●各種セミナー 等

◆マネジメント力の強化

毎年、上司・部下間で目標設定、中間レビュー・キャリア面談、評価フィードバック面談を行い、その実施状況に関する部下アンケートを実施しています。また、管理職の役割発揮状況に関する360度サーベイも実施しています。これらの結果を上司にフィードバックし、部下に対する成長支援、適切な目標設定、公正で納得感のある評価の徹底に努めています。

◆キャリア形成支援の取組み

社員一人ひとりが自分らしいキャリアを築けるよう、上司・部下間の「キャリア面談」「社外研修派遣プログラム」「自己研修奨励制度」「資格取得支援制度」を実施するほか、2023年3月に「キャリア相談デスク」を新設し、キャリアコンサルタントの国家資格を有する社員が希望者との個別相談に応じています。

また、2023年12月に年齢別の「キャリアデザイン研修」を新設するとともに、「育児・介護・疾病等のライフイベントとどう向き合い、キャリアを築いていくか」を考える「ライフイベント別キャリアセッション」を開始しました。

組織開発の取組み

マネジメント力を強化することで、より良い組織風土を醸成し、社員のエンゲージメント向上、組織成果の最大化を目指しています。

◆リーダーシップスタイルの変革

2021年以降、毎年、リーダーシップスタイルサーベイ、組織風土サーベイを実施し、その結果を基に、一人ひとりの管理職がリーダーシップスタイルの改善に努め、組織風土の改善、ひいては業績向上につなげる取組みを行っています。その結果、業績を向上させた実例が複数出てきており、これを社内に共有し、議論する場を設ける等、さらなる組織風土の改善に取り組んでいます。

◆働きやすい・働きがいのある組織づくり

毎年、企業理念への共感、仕事のやりがい・満足度、成長実感等についてサーベイを実施し、各部門単位で組織の課題を抽出し、打ち手を議論しています。これにより「働きやすい」「働きがいのある」組織づくりに向けたPDCAを行っています。

多様な人材の活躍支援

◆多様な人材の登用

今後の持続的成長を確保していくため、年齢や年功ではなく、能力次第での多様な人材の登用(①若手登用、②女性活躍推進、③当社在籍年数を考慮しない登用)を進め、次世代の経営を担う候補者のパイプライン強化に努めています。

女性管理職比率については目標値を設定し、女性の活躍を後押しするための施策を実施しています。

◆障がい者雇用推進

障がいを持つ社員もデータ入力・書類管理等の業務を担い、それぞれの個性や力を発揮していきいきと活躍できるよう、専任チームを置き、きめ細かい支援を行っています。

社員個々の意欲・適性に応じて能力開発を促すほか、外部専門機関等の協力も得て、長く安定的に働ける環境整備に取り組んでおり、法定の障がい者雇用率を達成しています(2024年3月現在、2.5%)。

障がい者の職域拡大にも努めており、その一環として、2022年7月、「ジョブトレーニングセンター」を開設し、精神障がい者がビジネススキルや体調管理を学ぶ場を提供し、就労に向けた準備を支援しています。

◆仕事と育児の両立支援

仕事と子育ての両立を支援するため、育児休職制度や育児短時間勤務制度、育児時間、子の看護休暇制度などについて法定基準を上回る取組みを行っています。

また、制度面での支援に加え、社員の職場復帰への不安やキャリアと育児の両立に関する具体的な悩みを解消するため、出産・育児休職者向けのセミナーや、夫婦で仕事と家庭の両立を考える夫婦参加型両立セミナー等も実施し、さまざまなライフイベントを迎える社員が活躍できる働きやすい職場づくりを目指しています。

このような取組みに対する外部認証として、2022年2月、厚生労働大臣より「子育てサポート企業」として「くるみん」の認定を受けました。

また、2021年11月、女性の活躍推進に関する優良な取組みを実施している企業として、厚生労働大臣より「えるぼし」の3つ星(3段階の最高位)の認定を受けました。

	2021年度	2022年度	2023年度
育児休職取得率(女性) (*1)	109.3%	96.1%	118.8%
育児休職および育児特別休暇取得率(男性) (*2)	44.4%	74.1%	66.7%
ワーキングマザー比率 (*3)	33.9%	35.4%	36.8%
育児休職後の復職率(女性) (*4)	96.2%	91.1%	94.9%
育児休職後の復職率(男性) (*4)	100%	100%	95.0%

(※1) 育児休職取得：本人または配偶者が出産した社員の数に対する、同じ年度に育児休職(育児特別休暇含む)を取得した社員数の割合。同じ年度には取得せずに、翌年度に新たに取得した場合(年度末に子が生まれ産後休暇を取得し、翌年から育児休職を取得した場合など)が含まれるため、翌年の取得率が100%を超えることがあります。

(※2) 育児特別休暇：0歳児の子を養育する社員で、当該子での育児休職を取得していない社員に対して、特別休暇を付与する制度です。

(※3) ワーキングマザー比率：女性社員に占めるワーキングマザーの割合です。

(※4) 復職率：年度中に育児休職終了日を迎えた社員数に対し、復職した社員の割合です。



健康経営

「オリックス生命理念」に基づき、お客さまに寄り添い、人々の安心に貢献し続けるためには、社員自身が健康であることが重要です。社員が身体的に健康であるだけでなく、精神的な健康と活力も維持・増進できるよう、残業削減や有給休暇取得促進はもちろん、メンタルヘルス不調者の予兆把握、ハラスメント防止、職場環境の維持・改善、育児・介護等の状況に応じた柔軟な働き方の促進に力を入れています。

また、グループ健康保険組合と連携し、健康相談体制の整備や各種検診費用補助等のさまざまな取組みを推進するほか、当社独自でも外部カウンセラーとの連携を行い、社員の健康を支援しています。

このような取組みに対する外部認証として、2024年3月、経済産業省および日本健康会議が共同で優良な健康経営を実践している法人を顕彰する「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に認定されました。

◆健康経営の推進体制

