

主な取組み－社員

健康経営の取組み



健康経営の理念・方針

連携

SOMPOホールディングスグループでは、「お客様の安心・安全・健康に資する最高品質のサービス」を提供するためには、その原動力である「社員および家族の健康」が大切であると考え健康経営を推進しています。グループ人間尊重ポリシーにおいても、「社員の健康維持・増進に取り組むことで活力ある労働環境を確保」することを掲げており、これらの考え・方針に基づき、グループ全体でさまざまな取組みを実施しています。

社員の健康維持・増進のために 一守りの健康経営一

SOMPOホールディングスグループ各社では、社員一人ひとりの健康維持・増進を実現するため、社員の健康状態に合わせた取組みを実施しています。

- 生活習慣病リスクの高い社員に対して健康保険組合の継続的なフォローにアプリを活用
- 健康保険組合提供の健康ポータルサイトで、健康診断結果を管理。自身の健康状態に応じたリスク情報と改善に向けたアドバイスを行う
- メンタルヘルス対策として、医師及びメンタルヘルス専門職による定期的な面談等を実施。（損保ジャパン日本興亜）
- 全社員就業時間内禁煙（SOMPOひまわり生命）

いつまでも健康で元気に働くために 一ポジティブでありつづけるための健康経営一

SOMPOホールディングスグループは、活力ある労働環境を確保することが社員の心身の健康維持や生産性向上、ひいては企業の持続的な成長に繋がると考えております。グループ各社では労働時間の適正化に加え、生産性向上も重視しており、プレゼンティーズム^{*1}を重要視した指標としています。テレワーク、シフト勤務などの多様な働き方の実現に取り組んでいます。

- 社員や組織の活性度を定期的に測定。ストレスおよびパフォーマンスチェック結果とフィジカルデータ（生活習慣、生活習慣病リスク保有）の分析を行い、特徴を把握して施策の検討に活用（損保ジャパン日本興亜）

- 社員のメンタルヘルス不調を防止する「ストレスチェック」や管理職が心の健康に関して職場環境などの改善や部下の相談対応を行う「ラインケア」に積極的に取り組む体制の構築（損保ジャパン日本興亜）
- メンタルヘルス不調早期発見のため、年2回のストレスチェックの実施（プライムアシスタンス）
- 健康意識向上のため、全社員を対象とした1泊2日のクアオルトプログラム^{*2}を展開（SOMPOひまわり生命）

*1 プレゼンティーイズムとは、心身の健康状態による生産性低下がもたらす損失を意味します。

*2 クアオルトプログラムとは、自然環境や温泉のある保養地での健康プログラムを意味します。

社外からの評価

当社は健康経営^{*3}に優れた企業として経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄2019」に選定されました。あわせてSOMPOホールディングスグループの8社が、経済産業省および日本健康会議が運営する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2019 大規模法人部門（ホワイト500）」に認定されました。

*3 健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

（健康経営銘柄に選定された当社グループ会社）

SOMPOホールディングス株式会社【初選定】

「健康経営優良法人大規模法人部門（ホワイト500）」とは、大規模法人のうち、保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人を認定・公表する制度です。3回目となる今回は、821法人が認定されました。

（ホワイト500認定を受けた当社グループ会社）

- SOMPOホールディングス株式会社【3年連続】
- 損害保険ジャパン日本興亜株式会社【3年連続】
- SOMPOひまわり生命保険株式会社【3年連続】
- SOMPOビジネスサービス株式会社【3年連続】
- SOMPOリスクマネジメント株式会社【3年連続】
- SOMPOヘルスサポート株式会社【3年連続】
- SOMPOコミュニケーションズ株式会社【初認定】
- 株式会社プライムアシスタンス【初認定】

今後の取組み

今後もSOMPOヘルスサポート株式会社が提供する「健康経営推進支援サービス」を活用し、健康保険組合とも連携しながら取組みの継続的な効果を社内外に発信していくとともに、検証や見直しを図っていくことにより、グループ各社やお客様企業への健康経営普及拡大を行ってまいります。

人材育成を通じた強い組織づくり



人材力強化の取組み

連携

損保ジャパン日本興亜は、日本で最もお客さまに支持される損害保険会社を目指して、「グループ人事ビジョン」と「求める人材像」を機軸に「仕事→評価→処遇→異動・配置→教育・研修」を一連の有機的な仕組みとして、人材育成に取り組んでいます。社員に成長、活躍の場、機会を提供するとともに、全社をあげて社員の成長を支援する体制を築いています。

特に、社員の「強み」に着目した育成を推進し、モチベーションに溢れ、変化に強い人材の育成に取り組んでいます。

また、「現場力の発揮」に向けて、社員一人ひとりが自発的に学び、考え、確実に業務遂行するだけでなく、新たな価値を生み出す改善や創意工夫を自立的・継続的に行うことができる人材育成の態勢強化および風土醸成に取り組んでいます。

能力開発支援

2019年度は前年度に引き続き、マネジメント群に対して一人ひとりの多様性を理解し、個人の強みを引き出す対話支援型マネジメントスタイルへの転換を推進し、その手法を学ぶための研修を実施します。

また、担当者群を含めた全社員に対して、自己研鑽の風土を醸成するための支援策として、映像型の学習システム「ビジネスアカデミー」を開講し、「問題解決・戦略思考」「マーケティング」「コミュニケーション」「マネジメント」「リーダーシップ」など、将来マネジメントを担う予備群についても早い段階からマネジメントスキルを習得できる講座を提供します。また、社員一人ひとりが各自のスタイルに合わせいつでもどこでも学べる学習支援システム「SOMPOユニバーシティ」を新たに提供し、受講を推奨しています。

さらに、階層別教育支援（階層別研修）に加えて参加募集型のオープン研修を拡充し、社内での相互研鑽の機会も増やしています。

グローバル人材の育成

国際的な企業間競争が激化するなか、成長著しい新興国などのグローバル市場において競争に打ち勝つためには、グローバルな事業展開を担い遂行できる能力・意欲、異文化に対する理解と多様性の受容力、多国籍の人と協業できるコミュニケーション能力を持ったグローバル人材の育成が必要不可欠となっています。

そのため、損保ジャパン日本興亜ではグローバル人材の「量の拡大」と「質の向上」を重点課題と位置づけ、2012年度より「グローバル人材育成グループ」を新設し、“世界で伍していく人材”の育成を行っています。

● 「Exchange Program」の推進

SOMPOホールディングスグループでは、多様な人材が強みを発揮し活躍することでグループの成長につなげていくため、グループベースの人材育成策のひとつとして、国境を越えたグループ人材交流

「Exchange Program」を展開しています。2014年度にスタートし、2018年度末までに累計で57名の海外グループ会社のナショナルスタッフが日本の部署で仕事をし、日本本社のグローバル化も進めています。

● 「SOMPO Global University」の開校

将来の経営を担える人材を育成するための取組みとして、2012年10月に企業内大学「SOMPO Global University」を設立しました。

このプログラムは、世界有数のビジネススクールであるシンガポール国立大学での「経営知識の習得」と、知識を実践知化するための「海外での実務経験」の2本柱で構成されています。

2019年度までに、16カ国から合計162人（グループ外の参加者を含む）の選抜された人材が参加しています。これにより、国籍を問わず、知識と経験、そして幅広い視野を持ったグローバル人材をグループベースで輩出しています。

● 「語学力向上」の取組み

全社的な語学力の底上げを目的とした全社員対象の社内語学力テスト「TOEIC IP」を推進するとともに、組織で切磋琢磨し英語力を向上させるコンテスト形式の「英語力レベルアップコンテスト」、多国籍・異文化対応力を強化するための「海外派遣制度」、グローバル化に対応する語学力（英語）の強化を目的とし、全社員のTOEICスコア730点の取得を推奨しています。

人材力向上のための職場・制度づくり

損保ジャパン日本興亜では、グループ人事ビジョンにのっとり、「人物・仕事本位」「公平・フェア」「オープン」「ダイバーシティ」を徹底し、社員の人材力を向上させるための職場づくりや制度づくりを行っています。

● 職場づくり

損保ジャパン日本興亜では、キャリア志向型はもちろん、「仕事の充実度を高めたい」「プライベートも大切にしながらやりがいのある仕事に携わりたい」といった一人ひとりの多様な価値観（働き方）を尊重し、それぞれのスタイルでいきいきと働き、実力を発揮できる職場づくりを行っています。

具体的には、「性別に関係なくより広いフィールドへチャレンジの機会を与える」「出産、育児、介護などに対する仕事との両立支援制度を充実させる」など、社員の働きがいや働きやすさを向上させる取組みを推進しています。

従業員満足度（ES）については各種調査により現状と課題を確認し、調査結果を各職場へフィードバックしています。職場は調査結果を受けミーティングを実施し、振り返りおよび次年度に向けた対策を検討・実行しています。

また、非正規雇用者の正社員登用などを進め、社員のモチベーションアップと雇用の安定化実現を図ってい

ます。

●制度づくり

損保ジャパン日本興亜の人事制度は、性別、国籍、年齢などに一切とらわれず、実力主義を徹底し、働きに見合った処遇の実現、役割の発揮度に応じた昇進・昇格などを実施する仕組みとしています。

公募ポストに対して社員が自らの意思で応募し、希望する部署への異動を実現する「ジョブ・チャレンジ制度」を設けており、制度上、転居転勤のない社員（エリア型）でも地域の枠を超えて一定期間希望部署に異動することが可能です。その他に、一人ひとりの自己実現と自律的なキャリア形成確立のために、一定の選考基準を充足した社員の異動希望を実現する「ドリームチケット制度」、勤務地域に制約のある社員（エリア型）が地区と本社部門を双方向に人事交流する「ジョブ交流制度」を設けています。

これらの制度は、社員の自律的なキャリア形成を支援するための仕組みであり、自らが希望する職務に積極的にチャレンジすることにより、職務経験や自己啓発を通じて培った知識、能力を最大限に発揮できるようにすることを目的としています。

損害保険業界や当社への理解を深め、学ぶ過程で成長を実感できる“SOMPOインターンシップ”開催

連携

ワークショップや当社社員との交流を通じて、損害保険ビジネスおよび当社の業務に触れることができる「SOMPOインターンシップ」を開催しました。

保険金サービス・リスクコンサルティング・商品開発などの業務を体感することで損害保険業務を理解する「総合コース」をはじめ、実際の職場で仕事のやりがいや厳しさを体験し、働くことについて考える「実践コース」を取り揃えました。

プログラムを終えた学生からは、「実際に働くことを体験してみて、多くの気づきや学びがあり、今後の就職活動やキャリア設計に非常に役立った」といった声などを聞くことができました。



“総合コース”の様子

ダイバーシティ&インクルージョン



SOMPOホールディングスグループのダイバーシティ推進

連携

SOMPOホールディングスは、ダイバーシティを経営戦略と位置づけ、2013年10月にダイバーシティ推進本部を設置しました。

グループ全体でダイバーシティを推進することで、グループで展開しているさまざまなサービスに多様な人材の視点を反映し、お客さまのニーズに幅広くお応えして、安心・安全・健康に資する最高品質のサービスのご提供を目指しています。

また、ダイバーシティを力に変えて成長に結びつけるという意を込めスローガンを「Diversity for Growth」とし、多様な人材が生産性の高い働き方を実現する「働き方改革」や働く力の源泉である社員の健康保持・増進にもこのダイバーシティ推進本部を推進母体としてグループ全体で取り組んでいます。

女性活躍推進

SOMPOホールディングスグループでは女性管理職比率を2020年度末30%の目標を掲げ、積極的に女性管理職を登用しています。

グループ最大の事業会社である損保ジャパン日本興亜では、女性のキャリアアップを支援する研修として、将来、経営層・部店長を担いえる素質をもつ女性社員を育成する「女性経営プログラム」、女性リーダーの育成に向けて、マネジメントスキル等の知識の習得と職場での実践を組み合わせた「女性リーダー塾」、さらにライフイベントを踏まえたキャリア構築支援を目的とする「みらい塾28」など、女性専用育成プログラムを実施しています。

上記取組みの結果、目標数値を定めた2013年7月時点ではグループ全体で女性管理職数は305名、管理職に占める女性比率は5.0%でしたが、2019年4月現在の女性管理職数は833名、管理職に占める比率は21.3%となっています。また、グループ最大の事業会社である損保ジャパン日本興亜では、取締役2名、執行役員1名、部店長15名が誕生しました。

また、女性活躍が進展し、働く母親の増加や父親の育児参加が進んでいる時代において、男女ともに仕事と生活の調和を図りながら働き続けられる職場づくりを実践することが重要であると考え、2015年4月にNPO法人ファザーリング・ジャパンが設立した「イクボス企業同盟」に加盟しました。

●外部からの評価

2014年3月 経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」受賞
2015年1月 東京証券取引所「企業行動表彰」受賞
2016年9月 厚生労働省「女性活躍推進法」えるぼし（2つ星）認定
2016年12月 内閣府「女性が輝く先進企業表彰 内閣総理大臣表彰」受賞
2018年1月 厚生労働省「次世代育成支援対策推進法」くるみん認定（2007年度から継続）
2018年4月 公益財団法人日本生産性本部 第3回「女性活躍パワーアップ大賞」大賞受賞
2018年11月 東京都「時差Biz推進賞（ワークスタイル部門）」受賞（2017年度から連続）
2019年2月 経済産業省・東京証券取引所「健康経営銘柄2019」選定
2019年3月 経済産業省・東京証券取引所「平成30年度なでしこ銘柄」選定
（2017年度から連続）

女性が輝く
先進企業
2016



障がい者活躍推進

SOMPOホールディングスグループでは全国各地で障がい者を採用し、活躍できる職場づくりに力を入れて雇用定着を図っています。

損保ジャパン日本興亜では、管理職向けマニュアルを提供し、また全国に障害者職業生活相談員を配置し、障がいのある社員の相談対応と働きやすい職場づくりのためのサポート等を行う体制を整えています。

●障がい者の雇用促進に向けた特例子会社「SOMPOチャレンジド株式会社」

SOMPOホールディングスグループは、障がい者が強みを活かしながら働くことのできる環境を実現するため、2018年4月に「SOMPOチャレンジド株式会社」（以下、「SOMPOチャレンジド」）を設立しました。

より多くの障がい者が働きがいと成長を実感できる場を創出し、雇用機会の拡大を図っています。

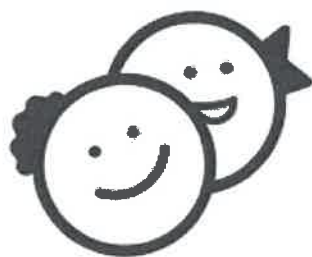
なお、SOMPOチャレンジドは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に定める「特例子会社」*に認定されています。

* 特例子会社とは、一定の要件を満たして厚生労働大臣の認定を受けた、障がい者の雇用に特別な配慮をした会社のことです。

企業内保育所『SOMPO KIDS PARK』

連携

損保ジャパン日本興亜は、新宿本社ビル内に企業内保育所『SOMPO KIDS PARK（そんぽきっずぱーく）』を2018年3月1日に開設しました。当保育所の開設により、待機児童問題に直面する従業員の就業継続を支援し、いきいきと働き続けることができる体制を構築しています。また、当保育所では、保護者、保育士ともに時間を最大限に有効活用できるよう、スマートフォンで入力・閲覧が可能な連絡帳システムを導入しています。保護者と保育士が毎日やりとりする連絡帳を保護者は隙間時間を利用してスマートフォンで入力・閲覧することができ、保育士も連絡帳の内容をデータで管理することが可能です。働き方改革に取り組む損保ジャパン日本興亜ならではの特長のある保育所を目指しています。



SOMPO
KIDS
PARK
そんぽきっずぱーく



ワークスタイルイノベーション

連携

損保ジャパン日本興亜は、社員一人ひとりが時間当たりの生産性を高めるとともに、多様な人材が時間を最大限に有効活用し、それぞれの持つ能力を最大限に発揮できるよう、より働きやすい環境を整備するため、2015年度から「ワークスタイルイノベーション」を推進しています。

多様な働き方の推進

●テレワーク・モバイルワーク

時間や場所にとらわれない多様な働き方や、生産性の向上を支えるICT（情報通信技術）などのインフラ整備に取り組み、職場外でも業務可能なテレワークを導入しています。自宅のみの利用ではなく、自宅外での実施も可能としているほか、一日のうち、一部のみの利用も可能としています。また、育児・介護短時間勤務者の多様な働き方を後押しする取組みとして、突発的なテレワークにも対応できるよう、希望者に対し会社端末を追加配備しています。

また、テレワークの形態の一つとして、移動中、外出中などのすきま時間を有効活用することを目的としたBYOD（Bring Your Own Device）や会社貸与スマートフォンによるモバイルワークも導入しています。

●シフト勤務

よりスムーズな業務遂行ができるよう、お客様対応や社員それぞれの状況に応じた多様な働き方を実現するため、始業を午前7時から午後1時の間の9パターンから選べるシフト勤務を導入しています。

シフト勤務日は原則残業なしの7時間勤務とし、終業時間を強く意識することで社員それぞれが工夫して、効率的な働き方を実現します。

●Ji-Tan(時短)フェス2018“夏フェス”

2018年度には各職場での働き方改革をさらに推進する為、「Ji-Tan(時短)フェス2018“夏フェス”7」を実施いたしました。

「ゼロベースでの仕事の棚卸」や時短のアイデア、「教え合い・学び合い」や自己研鑽の好事例を募集するアイデア「労働時間の短縮」と「成果・品質」の両立を実現している職場を表彰するコンテスト形式で、エントリーされた取組みに対し全社で投票を行い、獲得投票数上位の取組み入賞店の取組みは社内ネットワーク放送や社内イントラネットで紹介しています。



「Ji-Tan(時短)フェス2018」のロゴ

日	時間	残業時間	累計
1	18:30	25.0	17:08
2	18:00	35.0	31:47
3	18:00	9.0	4:47
4	19:00	40.0	28:53
5	18:00	10.0	5:37
6	16:00	0	0:10
7	19:00	40.0	26:07
8	18:30	9.0	8:16
9	18:00	9.0	5:35
10	18:30	10.0	11:26
11	休	3.0	1:38
12		0	0
13		0	0
14		0	0
15		0	0
16		0	0
17		0	0
18		0	0
19		0	0
20		0	0
21		0	0
22		0	0
23		0	0
24		0	0
25		0	0
26		0	0
27		0	0
28		0	0
29		0	0
30		0	0
31		0	0

月間残業上限の宣言

仕事とプライベートの両立支援

連携

仕事とプライベートの両立は、性別や年齢を問わず今や全社員のテーマです。社員がいきいきと長く働き続けるためには、それぞれの状況に応じた多様な働き方を実現する必要があります。このためSOMPOホールディングスグループでは、仕事とさまざまなライフイベントの両立を支援する環境づくりに取り組んでいます。

●キャリア・トランスファー制度

制度上、転居を伴う転勤のない社員が、配偶者の転勤などのやむを得ない事情で転居が必要な場合に、一定の条件を満たせば、勤務地を変更して働き続けることができる制度を整えています。

●妊娠・出産・育児に関する制度

仕事と家事・育児の両立を支援することを目的として、「産前産後休暇」「育児休業」「育児短時間勤務」などの休暇・休業・働き方に関する制度を整備しています。「育児短時間勤務」は原則、子どもが小学校3年生の学年末に達するまで利用可能で、複数の勤務時間パターンを用意しています。さらに、子どもの疾病または障がい起因するやむを得ない事情があり、会社が必要と認める場合には、その子が満18歳に達する年度の末日までの範囲で、短時間勤務の選択を可能とします。また、短期間の育児休業を有給化、前日までの申請で取得可能とし、男女問わず育児休業を取得しやすい制度を整えています。

●育休者フォーラム

育児休業者のスムーズな復帰支援を目的に東京・名古屋・大阪・福岡の4地区、およびTV会議にて「育休者フォーラム（2018年度参加者約600人）」を開催しています。フォーラムには育休復帰予定者だけではなく

く、職場の上司・同僚も参加し、育休者の復帰への不安を取り除くとともに、育休者を受け入れる職場の理解を深めることを狙いとしています。

●産育休者向け復帰支援策「アモーレサポート」

本人と職場メンバー全員の働きやすい環境づくりのため、「妊娠・出産・育児ガイド」「育産休取得者面談シート」「上司のための育休者対応マニュアル」など支援ツールを充実させています。また、定期的に会社の重要施策に関する情報提供を行っています。

●介護に関する制度

高齢化の急速な進展により、家族の介護が身近な問題となっています。より安心して仕事と介護が両立できるよう、「介護休業制度（通算365日限度）」「介護休暇」「介護シフト勤務制度」「介護短時間勤務制度」を拡充すると共に、「仕事と介護の両立支援セミナー（2018年度参加者約150人）」の実施などを通じて、働きやすい環境を整えています。また、「仕事と介護の両立対応マニュアル」を提供し、職場の上司・同僚の理解を促しています。

職場理解を深める「サンクスデー」の開催

連携

SOMPOホールディングスグループでは、職場コミュニケーションの活性化、社員を支える家族に会社を理解してもらうことを目的に、2007年から継続的にサンクスデーを開催しています。また、社員は家族を職場へ招待し、感謝の気持ちを伝える場にもしています。例年、社員と家族の相互理解を深める笑顔のあふれるイベントになっています。



社長との名刺交換会



損保ジャパン日本興亜管弦楽団による演奏

人間尊重への取組み



人間尊重推進体制の仕組み

連携

2010年11月に発行された社会的責任の国際規格ISO 26000においても、「人権」が7つの中核主題のうちの一つとしてあげられ、人権を尊重した企業活動はいまや“世界の潮流”となっています。

当社は、2016年10月に改定した、グループ共通の「グループ人間尊重ポリシー」を、世界の最新情勢も踏まえ、「取引先や協業先、委託先等のパートナー企業における人権尊重」と「人権リスクへの対応態勢」を明記した内容に改定しました（2019年6月）。

損保ジャパン日本興亜では、取組みの推進組織として、「人間尊重推進本部」を設置し、人権をはじめとする基本的行動規範の啓発などの諸問題について、経営も交えた一元的かつ迅速な意思決定を目指し、組織横断的かつ、体系的な施策を展開しています。

さらに現場の生の声にも真摯に耳を傾けるため、「社員相談ホットライン」を社員の相談専用窓口として設置し、電話やメール、文書などにて個別相談を受付けています。

加えて、人間尊重に向けた社員の相互理解をさらに深め、働きがいのある、働きやすい、いきいきとした活力溢れる職場づくりを目的として「CSR研修（全般・人権）」を全社員・全職場を対象に、毎年、実施しています。

▶ [グループ人間尊重ポリシー](#)

人権リスクの洗い出し・評価

当社グループでは、2018年度より、全社レベルの「人権リスクの洗い出し・評価」を開始しました。当社グループの人権デューディリジェンスのプロセスは、既存の全社リスク管理プロセス（Enterprise Risk Management）に統合されています。これにより、人権リスク洗い出しにおける網羅性が担保できるうえ、リスクのモニタリングについても体系的・継続的な取り組みとすることができると考えています。また、全社CSRマネジメントシステムにも人権課題を組み込んでおり（取り扱っており）、関係部門・グループ企業において、人権リスクの洗い出し・対応策の計画がボトムアップ形式で実施されています。

すべての事業および事業プロセス（バリューチェーン全体）を対象に、発生する可能性のある「人権の尊重に関する潜在的な影響とリスク」を特定しています。人権リスクの洗い出しにあたっては、UNEP FIの金融機関向けに策定した人権リスクに関するガイダンス（UNEP FI Human Rights Guidance Tool for the

Financial Sector) や、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのCSR調達セルフ・アセスメント質問表等、様々な国際的ガイドラインを参照しています。

2018年度は、まず自社事務局内においてリスク評価を実施しました。評価にあたっては、深刻度（人権への影響度）と、リスクの自社とのつながりを評価軸としました。

評価の結果、次のようなリスクが当グループにおける重点課題と特定されました。

- 従業員の健康および安全
- 長時間労働
- 不適切な賃金および福利厚生
- 従業員等への非人道的扱い（ハラスメントを含む）
- 従業員およびお客様の個人情報漏えい・プライバシー侵害
- 商品・サービスにかかわる差別などの人権侵害
- 商品・サービスの安全