



**SOMPO**  
ホールディングス

保険の先へ、挑む。



2017年10月2日

SOMPOホールディングス株式会社

SAP ジャパン株式会社

## 海外グループ会社に「統一人事システム」導入

SOMPOホールディングス株式会社（グループCEO取締役社長：櫻田 謙悟、以下「SOMPOホールディングス」）は、グループ横断での適時・適所・適材な人材配置および活用を行い、グローバル競争力を一層高めるため、主要な海外グループ会社9社（対象職員数：約4,200人）が共通で使用する「統一人事システム」を7月に導入しました。本システムは、SAP ジャパン株式会社（代表取締役社長：福田 譲、以下「SAP ジャパン」）の「SAP® SuccessFactors®」を採用しています。

SOMPOホールディングスは本システムを導入し、海外事業を担う社員が持つ能力やスキル、経験などの情報を一元管理することで、グループ横断で戦略的な人材配置や人材開発を進めていきます。

### 1. 導入の背景・目的

- ・ SOMPOホールディングスは、グループの人的資源の価値を最大化させることで、グループの成長を人事面から後押しするため、「多様性」「専門性」「市場価値」をキーワードにしたさまざまな施策を進めています。
- ・ 一方、海外事業は、M&Aなどで事業拡大を図ってきたことなどから、人事制度や人事システムが会社によって異なり、社員個々人の能力等をグループベースで十分に把握できていないことが課題となっていました。
- ・ そのため、以下の内容を目的として「統一人事システム」を導入しました。
  - （1）グループ共通の人事プラットフォームを導入し、評価制度・後継者計画などの人事プロセスや人事情報の標準化・共通化を進めることで、グループ内の人材をリアルタイムに可視化し、グループ横断での戦略的な人材配置や人材開発を進める。
  - （2）グループのスケールメリットを活かした最先端の人事システムを導入し、グループ各社の人事機能の強化・効率化を図る。
  - （3）グループ各社の従業員が、希望や適性に合った他グループ会社への異動ができる等、グループワイドのキャリア形成を目指すことを可能とする。

### 2. 「統一人事システム」の概要

- ・ 導入システム：SAP 社 SAP® SuccessFactors®
- ・ 導入機能：人事・組織管理、目標管理・評価、後継者計画など
- ・ 対象会社：米国（SOMPO アメリカ社）、英国（SJNK ヨーロッパ社）、シンガポール、インドネシア、タイ、ブラジル、トルコ、中国、香港の各現地法人9社（対象職員数約4,200人）

### 3. 今後に向けて

- ・グループ全体の従業員数の約8割を占める国内従業員や他海外グループ会社との人材情報の一元化、国内各社におけるグループ共通評価制度導入などの人事施策を順次進めていきます。
- ・構築した人事基盤を活用し、グループベースでの人材マネジメントを加速させることで、一層の競争力強化、各事業の成長を目指します。

#### 【参考】人事システムと並行して展開するSOMPOホールディングスのグローバル人事施策

- (1) 海外グループ各社で共通評価制度を2018年1月から導入し、グループで統一した目線で人材を評価、育成する仕組みを構築します。
- (2) 国内外の約850ポストの職務評価を実施したのち、グループ全体で重要なポストを特定し、これらを各社と連携したうえで、後継者育成計画を策定します。
- (3) グループ横断で優秀人材を層別に把握し、これまで実施してきた若手優秀者向けの企業内大学「Sompo Global University」に加え、マネージャークラス、経営層クラス向けのリーダーシップ研修を新設し、グループベースで人材育成に取り組めます。

以上

※SAP、SAP ロゴ、記載されているすべての SAP 製品およびサービス名はドイツにある SAP SE やその他世界各国における登録商標または商標です。