

## 社員

▶ 健康に資する取組み

▶ 人材育成を通じた強い組織づくり

▶ ダイバーシティ&インクルージョン

▶ 人間尊重への取組み

# 健康に資する取組み

## 社員の健康維持・増進の取組み

### 連携

SOMPOホールディングスグループの経営理念である「お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービス」を実現するためには、「社員およびその家族の健康が大切である」という考え方のもと、グループ各社において健康維持・増進につながる様々な取組みを実施しています。

#### 【主な取組み】

- 健康診断受診後のリスク保有者へのフォロー（特定保健指導や糖尿病等の重症化予防等）
- 被扶養者の健康診断受診の促進
- 禁煙対策（治療費の補助や禁煙教室、喫煙スペースの一部閉鎖など）
- ワークスタイルイノベーションの推進（テレワークやシフト勤務を活用した働き方改革など）
- 全社員を対象としたウェアラブル端末の貸与（損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険）
- 社員の健康意識向上のための定期的な情報発信 など

#### 【社外からの評価】

グループ会社5社が、経済産業省および日本健康会議の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2017 大規模法人部門（ホワイト500）」に認定されました。

（認定を受けた5社）

- SOMPOホールディングス株式会社
- 損害保険ジャパン日本興亜株式会社
- 損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険株式会社
- SOMPOリスクアマネジメント株式会社
- SOMPOビジネスサービス株式会社

#### 【今後の取組み】

SOMPOリスクアマネジメント株式会社が提供する「健康経営推進支援サービス」なども活用し、実施している取組みの結果把握や効果検証を継続的に行い、取組みの見直しを図っていくことにより、各社の様々な健康課題の解決や社員・家族の健康維持・増進につなげていきます。

# 人材育成を通じた強い組織づくり

## 国境を越えたグループ人材交流

### 連携

当グループでは、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年度からスタートさせ、現在までに累計で54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。



Exchange Programの様子

## グローバル人材の育成

### 連携

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ことが重要となっており、その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。

### ● 「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。

2016年度までに、14か国から合計97人（グループ外の参加者を含む）の世界各国から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。



SOMPO Global University

## 人材力強化の取組み

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

2017年度はマネジメント強化と自己研鑽風土の醸成を推進しています。支援策として、映像型の自己学習システムをマネジメント群向けには「マネジメントアカデミー」として、担当群向けには「ビジネスアカデミー」として開講しています。講義は「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」などで構成されており、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していくことができます。  
 また、階層別教育支援（階層別研修）を拡充し、社内での相互研鑽の機会も増やしています。

## 管理職のマネジメント力強化の取組み

### 連携

全社員の行動変革・時間価値最大化を実現し、より高いフィールドでの活躍を推進するためには、人材力強化・組織力発揮の要となる管理職のマネジメント力強化が不可欠です。管理職に要求される「人材育成」「職場のコミュニケーション向上」「職場環境の改善」などのマネジメントスキルの向上を図っています。2017年度予定している損保ジャパン日本興亜の主な研修（施策）

- 新任部店長研修
- 新任リーダー支援プログラム
- 全国マネジメントダイアログ
- 部店マネジメント道場（部店単位の継続的相互研鑽活動の場）
- 現場課支社長道場（選抜型相互研鑽活動の場）
- マネジメントアカデミー（映像型オンライン学習システム）
- 多面観察（360度評価）

損保ジャパン日本興亜ひまわり生命では、人財力の向上を経営課題の一つとして掲げ、階層別の育成プログラムを実施しています。2016年度は、すべての課長・業務課長が「経営塾（研修）」を受講し、「経営人財に求められるマネジメント力の向上」と「活力ある職場づくり」について真剣な議論をおこないました。また、次期経営幹部候補者（部室長）には役員との定期ミーティングの場を設け、経営トップ自らが後進の指導にあたっています。



新任リーダー支援プログラム研修の様子

## 学生の就職活動サポート企画 “JAPAN-DA EXPO 2018”

### 連携

学生の就職活動をサポートする企画の一つとして、3日間限定のEXPO型スペシャルイベント「JAPAN-DA EXPO 2018」を開催しました。学生の多様なニーズに応えるため、会場を8つのエリアに分け、さまざまなプログラムを実施し、3日間でおよそ4,400人の学生に会場いただきました。経営陣の特別講演や商品開発プロジェクト、大規模災害対応などについて伝えるSpecial Area、当社の挑戦（海外戦略・女性活躍・デジタル戦略）について伝えるVariety Area、各部門で働く社員との座談会を行うSession Areaなど、本イベント限定の特別プログラムにより、多くの学生に当社の理解を深めてもらいました。



“JAPAN-DA EXPO 2018”の様子

## 学生向けキャリア形成支援プログラム “SJNK BUSINESS ACADEMY”開講

### 連携

学生の人材力向上・キャリア形成の場として、「SJNK BUSINESS ACADEMY」を開講しました。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体感を行う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」のほか、グローバル志向の学生に向けた「国際コース」など、学生のニーズに合わせて複数種類のインターンシップを実施しました。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

## 人材力向上の取組み

### 連携

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。

また、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。

## 「ダイバーシティ推進本部」を設置

### 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含めスローガンを「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」にもグループ全体で取り組んでいます。



ダイバーシティ推進本部設立時メンバー



「Diversity for Growth」ロゴマーク

## 女性活躍推進

### 連携

当グループでは女性管理職比率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。女性管理職を輩出する具体的な施策として、「女性経営塾」や「プレ女性経営塾」、「キャリアアップ研修」など、若手層から管理職まで幅広い層を対象にパイプライン形成のための女性専用育成プログラムを実施し

ています。また、直属の上司以外の者がメンター（アドバイザー）として女性社員をサポートする「メンター制度」を導入し、女性のキャリアアップを支援する風土と環境を構築しています。

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、2017年4月現在の女性管理職数は794名、管理職に占める比率は18.7%となっています。また、これらの育成プログラムを通じて、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1名、執行役員1名、部店長5名が誕生しました。

このような女性活躍推進に向けた積極的な取組みが評価され、2015年1月に東京証券取引所が主催する「企業行動表彰」を受賞しています。損保ジャパン日本興亜では、2016年12月に内閣府「女性が輝く先進企業表彰 内閣総理大臣表彰」ならびに東京都「東京都女性活躍推進大賞」を受賞し、2017年3月にはNPO法人J-Win「2017 J-Winダイバーシティ・アワード」アドバンス部門「準大賞」を受賞するなど毎年社外からの評価を受けています。

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。



女性が輝く先進企業表彰 内閣総理大臣表彰 受賞

## メンター制度

### 連携

SOMPOホールディングスは、2013年10月からグループ全体にメンター制度を導入しています。メンター制度とは、直属の上司以外がメンターとなり、育成対象者となるメンティに対してキャリア形成上の課題などについて定期的・恒常的にアドバイスしサポートする制度です。2016年度までに181名のグループ内の役員・部店長がメンターとなり、メンター制度を希望する367名の女性管理職のメンティに対し、女性を育成する風土の醸成と、メンティが自ら活躍を望み新たなチャレンジをしたいと考える意識を高めることを目的として実施しました。メンティのキャリアアップ意欲の向上だけでなく、メンターである役員・部店長にも女性社員のマネジメントに役立つ気づきがあるといった効果がでています。

## 外国人社員の活躍

### 連携

今後ますます進展する事業のグローバル化に備え、外国人社員の活躍支援と企業風土の醸成を行っています。

損保ジャパン日本興亜では、外国人社員の採用や海外現地ナショナルスタッフの受入れを行うなど人材交流を行っています。外国人社員の採用は増加傾向にあり、各職場で活躍しています。

## 障がい者活躍推進

### 連携

障がい者を自然な形で受け入れ、個を尊重し認め合う職場が増えています。損保ジャパン日本興亜においても、障がい者が活躍できる職場づくりに力を入れており、全国各地で採用を行っています。

全国の職場で活躍する障がい者社員の上司約30名へヒアリングを行い、好取組事例を「ダイバーシティニュース」で発信し、情報共有を行っています。また、管理職を対象としたマニュアルも作成しています。各職場では、障がい者社員をサポートするメンバーを選任し、障がいの度合いによって必要な支援を行っています。

## ワーク・ライフ・バランスの実現

### 連携

品質の向上には、社員の能力向上はもちろん、その基礎となる心身の健康保持が何より重要です。社員一人ひとりが心身の健康を保ち充実した私生活を過ごすことは、いきいきと働くための基礎であり、企業の活力につながります。このためSOMPOホールディングスグループでは、仕事と生活をともに充実させる「ワーク・ライフ・バランス」の実現に注力しています。

### ●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」「育児休業制度」「育児短時間勤務制度」などの休暇・休業・働き方に関する制度を整備しています。「育児短時間勤務制度」は子どもが小学校3年生の末に達するまで利用可能で、複数のシフトパターンを用意しています。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。

## ●育児休業中の支援策

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地区にて「育休者フォーラム（2016年度参加者560人）」を開催しています。フォーラムには育休復帰者だけではなく、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。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。より安心して介護と仕事が両立できるよう、「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（2016年度参加者約300人）」の実施などを通じて、働きやすい環境を整えています。

## ●テレワーク制度

仕事の生産性と効率性を向上させ、時間価値をより高める働き方を推進することを目的に、テレワーク制度を導入しています。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。

## ●シフト勤務制度

個々の社員がそれぞれの状況に応じ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制度を導入しています。

## ●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（エリア型）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。

## ●計画的な休暇取得とノー残業デー

時間あたりの生産性を高めた働き方の実現を目的として、計画的な長期休暇の取得や全社一斉のノー残業デーの設定を行っています。また、各職場の管理職に休暇取得の推進や業務効率化に向けた年間計画の提出を求め、労働時間の短縮を図っています。

## ●メンタルヘルス

SOMPOリスクアマネジメントと提携し、メンタルヘルス専門の産業医を本社ビルに配置しています。定期的なメンタルヘルスケアチェックのほか、医師・看護師などの専門医療スタッフが、相談受付やカウンセリングを行っています。

また、社員が自ら心の健康について理解し予防・軽減・対処する「セルフケア」として、心の健康状態を早期に把握し、メンタルヘルス不調を防止する「ストレスチェック」を実施しています。管理職向けには、上

司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を構築しています。

## 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」として、働き方改革に取り組んでいます。

具体的な取組みとして、シフト勤務制度を展開し、9つのパターンからシフト時間の選択を可能とすることにより、育児や介護の問題を抱える社員や海外とのやりとりが必要な社員などの多様な働き方を後押しします。また、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勤務形態である「テレワーク」を推進しています。同時に、長時間労働の抜本的な改善を目指し、時間あたりの生産性を圧倒的に高め付加価値の最大化を実現するため、各職場でチャレンジメニューを設定し、取り組んでいます。



朝型勤務の様子

## 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、社員とその家族を含めた相互理解によるコミュニケーションの活性化を図ること、また職場のワーク・ライフ・バランス意識の向上を目的に2007年から継続的にサンクスデーを実施しています。当日は、家族が普段訪問することのできない職場を訪問し、社内便の仕分けや模擬電話対応体験などパパやママの仕事を子どもたちが体験しました。また社長との名刺交換会、社員食堂の子ども向けメニューの提供、ゲームや展示などのブースの出展など多彩なイベントを開催し、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となりました。



子どもたち向けに演奏する損保ジャパン日本興亜管弦楽団

# 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。

また、グループ共通の「グループ人間尊重ポリシー」はダイバーシティ・障がい者・LGBTなど最近の情勢にあわせ2016年10月に内容を改定し、すべてのステークホルダーの「基本的人権」を尊重することを宣言しています。

また、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