

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

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・増進につながるさまざまな取組みを実施しています。

業務品質の向上には、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。このため損保ジャパン日本興亜では、社員の健康への意識を高める取組みを行っています。

●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。

【主な取組み】

- テレワークやシフト勤務を活用したワークスタイルイノベーションの推進
- 社員の健康状態や課題が見える化した「健康レポート」を発行（損保ジャパン日本興亜）
- 仕事と健康の両立を考える場として、「仕事と健康の両立セミナー」を開催（損保ジャパン日本興亜）
- メンタルヘルス専門の産業医を本社ビルに配置し、定期的なメンタルヘルスケアチェックを実施（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）
- 社内運動サークル活動の活性化（SOMPOビジネスサービス）
- 年2回のストレスチェック実施（SOMPOシステムズ）
- 全社終日禁煙の実施（損保ジャパン日本興亜ひまわり生命）
- アプリを活用した生活習慣改善プログラムの実施（SOMPOリスクアマネジメント）
など

【社外からの評価】

グループ会社6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2018 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6社）

- SOMPOホールディングス株式会社【2年連続】
- 損害保険ジャパン日本興亜株式会社【2年連続】
- SOMPOシステムズ株式会社
- SOMPOビジネスサービス株式会社【2年連続】
- 損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険株式会社【2年連続】
- SOMPOリスクアマネジメント株式会社【2年連続】

【今後の取組み】

SOMPOリスクアマネジメントが提供する「健康経営推進支援サービス」なども活用し、取組みの継続的な効果検証や見直しを図っていくことにより、各社のさまざま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

当社グループでは、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、2017年度末までに累計で45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。2017年度までに、15カ国から合計119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。



SOMPO Global University

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

2018年度はマネジメント群に対しては対話・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。変化の激しい時代は、画一的なマネジメントではなく、一人ひとりの多様性を理解し、個人の強みを引き出すマネジメントが必要であり、これを推進します。

また、担当者群を含める全社員に対して、自己研鑽風土の醸成を推進し、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。

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。

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「リーダーシップ」「人づくり」「活力ある職場づくり」などのマネジメントスキルの向上を図っています。

2018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
- 新任リーダー研修
- 部店長道場
- 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）
- 対話・支援型マネジメント研修
- ビジョン研修（選抜型相互研鑽活動の場）
- ビジネスアカデミー（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、人材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。マネジメント層向けには2015年から毎年すべての課長・業務課長を対象とした「経営塾（研修）」を開催しています。普遍的テーマである「経営人材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」を議論のベースにしながら、2017年度は新人事制度に備えるために「ジョブ・アサインメント」や「評価（＝人事考課）」について真剣な議論をおこないました。



新任リーダー支援プログラム研修の様子

「SOMPOケアユニバーシティ大阪」の開設

連携

SOMPOケア株式会社とSOMPOケアネクスト株式会社は、「人間尊重」の経営基本方針に基づき、全ての従業員が成長を感じられる事をテーマに人財開発戦略を率先する機関として、「SOMPOケアユニバーシティ大阪」を2018年4月1日に開設し、九州から中部エリアの従業員のうち、すでに500名を超える方々が、研修に訪れています。2016年4月に「SOMPOケア Next Step Center」を芝浦に開設、2017年7月に「SOMPOケアユニバーシティ」を開設。今回、さらに西日本にも規模を拡大し、介護の未来をみんなで創る!! をスローガンに、大学や専門教育機関とも連携しながら、さらに進化した研修プログラムの開発、提供をしていきます。

当社は、これらの取組みを通じて、一層「安心・安全・健康に資する最高品質の介護サービス」の提供をするとともに、従業員に対して働きがいと働きやすい「世界に誇れる豊かな長寿国日本」の実現に向けて貢献していきます。



SOMPOケアユニバーシティ大阪の様子

海外グループ会社に「統一人事システム」導入

連携

当社グループはグループ横断での適時・適所・適材な人材配置を行い、各国・各事業において、それぞれの強みを発揮することのできる組織への変革を推進しております。変革の実現に向けて、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」を導入しました。

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。

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

損保ジャパン日本興亜では、ワークショップや社員との交流を通じて、損害保険ビジネスおよび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」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（E S）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。

更に2018年度より全社的に抜群の活躍をしている職員を対象に、2ランク以上のキャリアアップを可能にする「エクスプレステケット」制度を設け、早期に上位等級に抜擢することで、さらなる活躍の場を提供しています。

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。



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。女性のキャリアアップを支援する研修として、将来部店または会社経営を担いうる素質をもつ女性社員を育

成する選抜型の「女性経営塾」、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。また、直属の上司以外の役員・部店長がメンター（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、2018年4月現在の女性管理職数は931名、管理職に占める比率は20.7%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1名、執行役員1名、部店長11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3月 経済産業省・東京証券取引所「平成29年度なでしこ銘柄」選定

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

女性が輝く
先進企業
2016



企業内保育所の開設

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



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。2017年度までに203名のグループ内

の役員・部長がメンターとなり、メンター制度を希望する417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。このような取組みを通じて人材の多様性が事業の推進力となる組織への変革を目指します。

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。

障がい者の雇用促進に向けた新会社「SOMPOチャレンジド株式会社」の設立

連携

SOMPOホールディングスグループは、ダイバーシティをグループの成長の原動力と考え、「Diversity for Growth」をスローガンにダイバーシティの推進に取り組み、多様な人材が強みを発揮し活躍できるグループを目指しています。

これらの取組みの一環として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、「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。新会社を設立することで、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きます。



なお、SOMPOチャレンジドは、設立後に「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」*の認定を申請する予定です。

* 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。

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（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。

●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に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地区にて「育休者フォーラム（2017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。

●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。



●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（2017年度参加者約590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。

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。

●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

2017年度には各職場での働き方改革を推進する為、「Ji-Tan(時短)フェス2017」を実施いたしました。

「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、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2017」のポスター



月間残業上限の宣言

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、また職場のコミュニケーションの活性化を図ることを目的に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訪問や、また社長との名刺交換会、食堂ではサンクスデー専用ランチメニューの提供、ゲームや展示のブース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。

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](#)