

生涯現役社会の実現に向けて ～「中高年齢者の活躍推進」の取組み～

2017年3月21日



損害保険ジャパン日本興亜株式会社

人事部 ライフデザイングループ
立花 一元

I. 会社概要

- 1.グループの沿革
- 2.サービス産業への進化
- 3.ダイバーシティの推進
- 4.働き方改革の推進、
- 5.人事部ライフデザイングループの担当業務

II. 中高年齢者への取組み

- 全体像 1.人事制度 2.職務開発 3.研修

III. ライフデザイン研修

- 全体像 .1.プログラムと概要 2.効果(一例)

IV. 今後に向けて

「今の」そして「これからの」中高年齢者の活躍

I. 会社概要



損保ジャパン日本興亜

損害保険ジャパン日本興亜株式会社

Sompo Japan Nipponkoa Insurance Inc.



新宿本社ビル

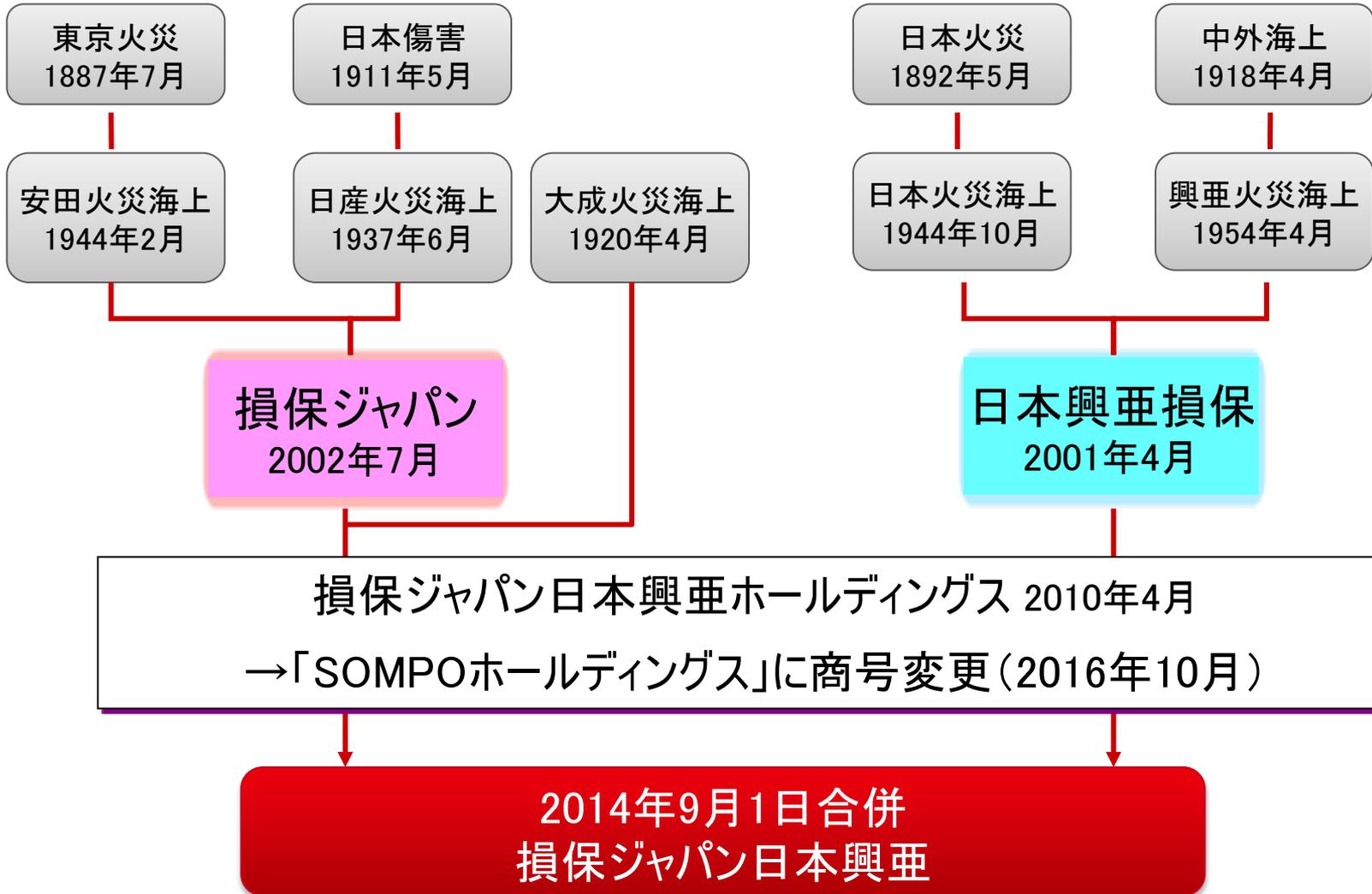
- 創業 1888年(明治21年)10月
- 正味収入保険料 2兆2,184億円
- **社員数 26,380名**
(男性12,035名 女性 14,345名)
女性比率 54.4%
- 代理店数 62,238店
- 国内拠点 営業部・支店 126
- 営業課・支社・営業所 559
- 保険金サービス拠点 308
- 海外拠点 32か国・地域、211都市
(2016年3月31日現在)

保険の先へ、挑む。



I-1. グループの沿革

日本初の火災保険販売 日本初の傷害保険販売



I-2. サービス産業への進化～「安心・安全・健康」をテーマに～



損保ジャパン日本興亜

グループ経営理念

SOMPOホールディングスグループは、お客さまの視点で全ての価値判断を行い、保険を基盤としてさらに幅広い事業活動を通じ、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ご提供し、社会に貢献します。

目指す企業グループ像

真のサービス産業として、「お客さま評価日本一」を原動力に、世界で伍していくグループを目指します。

目指す姿

お客さまの**「安心・安全・健康」**な暮らしをひとつなぎで支えるグループへ

国内
損保

国内
生保

海外
保険

介護
ヘルスケア

損害保険ジャパン日本興亜の
約2,000万人のお客さまが成長の基盤

グループ人事ビジョン

人物・仕事本位

公平・フェア

オープン

ダイバーシティ

求める人材像

- ◇ お客さまの声、社会の変化を真摯に受け止め、常に誠実さを心がけ、最高品質の安心とサービスをスピード感をもって提供できる社員
- ◇ 自ら考え、自律的に行動し、学び続け、失敗を恐れず常に高い目標に向かってチャレンジし続ける社員
- ◇ 常に未来志向で変化に強く、革新的な行動と強いリーダーシップでチームのパワーの最大化を図れる社員
- ◇ 国内外を問わず、ボーダーレスな発想と行動力で、地域・社会に貢献できる社員

I-3. ダイバーシティの推進



損保ジャパン日本興亜



2003

働きやすさ

- ・国内大手金融機関として初めて女性活躍推進専門部署を設置
- ・仕事と生活の両立支援に向けた制度構築

2010

働きがい

- ・トップダウンによる女性活躍推進
 - ・コース別人事制度の廃止
 - ・女性育成の強化
- 結果、女性管理職比率
2015年度末12.3%達成

2015

男女ともに働き方の変革

- ・ワークスタイルイノベーション
- ・多様な働き方の推進

2020

女性管理職比率数値目標
2020年度末 30%

育児休業復帰者向けフォーラム

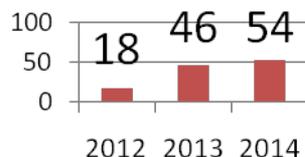


育休からの復帰に向けたフォーラムには上司と部下がペアで参加しています。

女性中心の営業店

女性社員に新たな経験と機会を拡充するために、2012年から2014年にかけて、女性中心の営業店を展開。「任せる」「任せられる」ことにより能力や覚悟を身に着けることができました。

女性中心の営業店店舗数



地域とともに推進する女性活躍

WEPsの署名企業として全国各地の店舗網を活かし地方自治体や地元企業と連携し、地域の女性活躍を進めています。2015年度は全国14都道府県で異業種交流を展開しました。



ワークスタイルイノベーション

全社員を対象としたテレワークや柔軟なシフト勤務等、生産性を高めるための働き方改革を推進しています。また男性の育児休業取得率は、2014年度末3.6%から2015年度末62.1%と、着実に増加しています。



上司からお子さんが生まれた部下へ送るおめでとうカード

Wishing the new arrival the best!



ダイバーシティを企業の変える

I-4. 働き方改革の推進



損保ジャパン日本興亜

残業体質で時間制限なく働くことから抜け出さなければ、本当の意味で多様な人材が活躍できないという危機感。

また当社のグループ経営理念である「お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービスの提供」のベースとなる「**社員の心と身体の健康**」を確保するためにも必要不可欠。

狙い

全社員の生産性向上

Action

ワークスタイルイノベーション

多様な人材が活躍できる
環境・制度の整備

時間あたりの生産性を高める

多様な働き方の実践

テレワーク

シフト勤務

時間と場所に捉われない柔軟な働き方の実践

I-5. 人事部ライフデザイングループの担当業務



損保ジャパン日本興亜

一人ひとりのライフデザインを支援することによって、社員・派遣先・OB会（社友会）会員から**信頼、感謝されるグループ**を目指す

担当業務

ライフデザイン研修の企画・運営

特別退職制度の推進・運営

OB会（社友会）事務局の運営

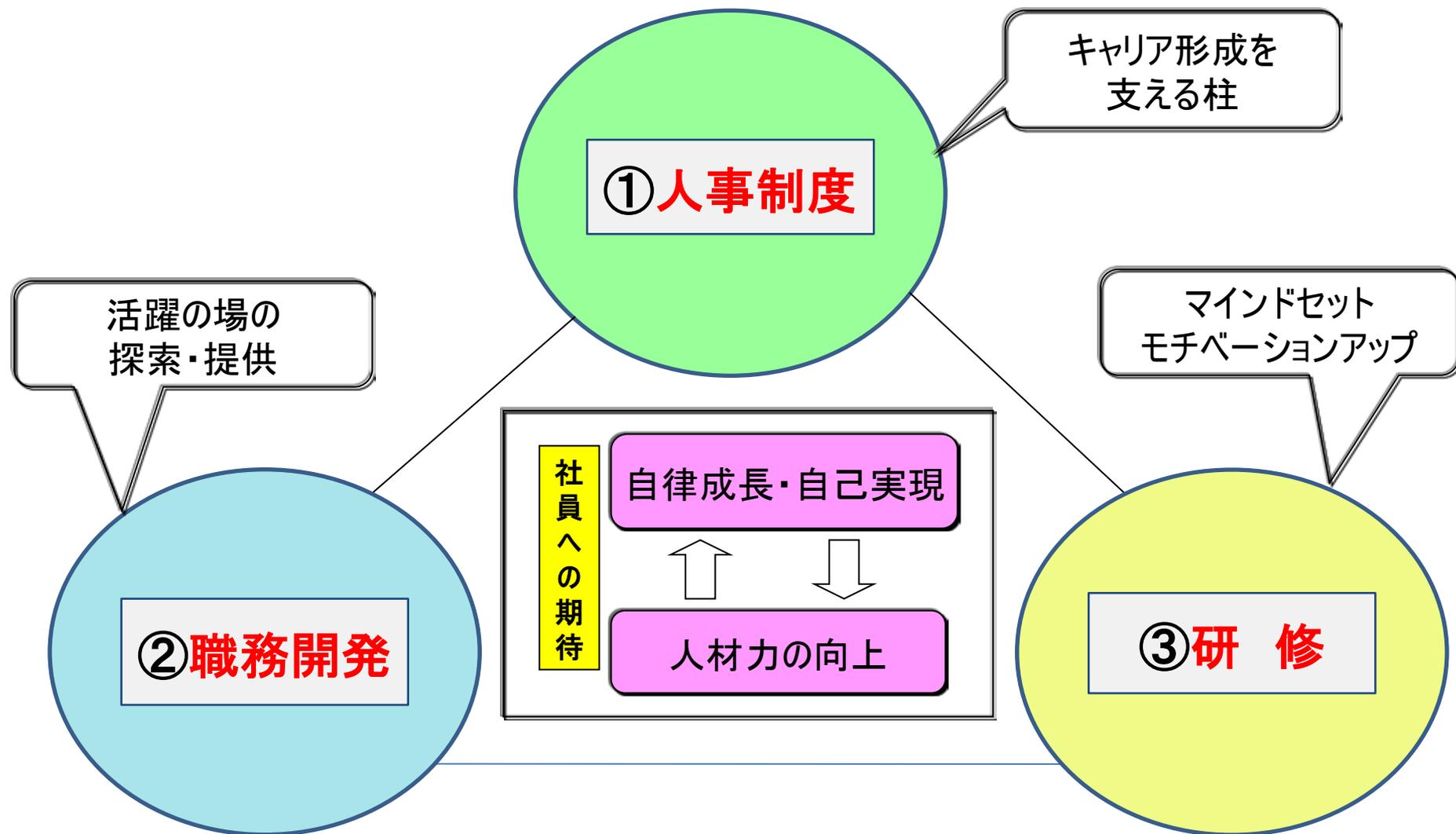
（2014年9月1日、会社合併と同時期に統合）

中高年齢者対策の企画・推進

Ⅱ. 中高年齢者への取組み ～全体像～



損保ジャパン日本興亜



主体的に考働し、自律的なキャリアを形成して、成長する



■「コース別人事制度」の廃止(2010年)

新しい働き方により業務変革を実現し、お客さまに選ばれる会社を目指す

- ◇**コースの統合**: 総合職員、業務職員を「総合職」に統合
- ◇**職務範囲の一本化**: 職務の制約を廃止、あらゆる職務を担う
- ◇**期待役割・貢献**に応じた人事制度・運営: 役職・処遇の上限を撤廃

■「目標管理制度」及び「自己申告制度」～上長との定期的面談～

- ◇**目標設定シート**(仕事評価)、**自己チェックシート**(行動評価)
- ◇**マイキャリアプラン**(全員)、**ライフデザインシート**(42歳以上)

Ⅱ-1. 人事制度(2)



損保ジャパン日本興亜

■ 多様な働き方を推進する制度

◇ テレワーク(在宅勤務)

- ・全社員を対象(育児・介護等の条件なし)
- ・1か月の上限回数を撤廃、「午前のみ」「午後のみ」等の一部利用も可

◇ シフト勤務

- ・全職場で個人別・労働日単位でシフト勤務が可能
- ・就業時刻を9パターンから選択可

◇ 休暇・休業制度の拡充

・ライフ&キャリア応援休暇

不妊治療、養子縁組・里親準備、資格取得時に取得可能

・介護休業の取得回数拡大(2015年7月)

法改正に先立って、介護休業を3回まで分割可能とする改定を実施

■ 中高年齢者を対象とした制度

◇ 「特別退職制度」

会社が転籍先との給与の差額を保証しながら、活躍の場を提供する仕組み

◇ 「再雇用制度」

満65歳年度末まで(1年更新)、再雇用後の処遇は評価結果により毎年増減



■ 中高年齢者の活躍フィールドの拡大

◇【社内】具体的な仕事開発と役割使命の発揮（活かし方）

中高年齢者の経験・スキル・人脈などの徹底活用

＊（例）人材育成部長：若手社員育成・女性活躍推進、管理職の相談役など幅広く活躍

◇【社外】「特別退職制度」を活用した転進サポート

中高年齢者が自らのライフ&キャリアプランを社外で実現できる機会を会社推薦により提供。

■ 「ジョブ・チャレンジ制度」（中高年齢者のポストを追加）

◇自らの意志で応募する自己選択型の社内公募制度

積極的なキャリア形成・能力開発・専門性強化に取り組める

■「ライフデザイン研修」(35歳から60歳まで)

◇強みの発見・新たな気づき⇒根付き・習慣⇒一人ひとりの行動変容へ

◇リーダー自らの積極的受講と推奨⇒ライフデザインへの理解とスキル向上

■「仕事と介護の両立支援セミナー」

◇仕事と介護の両立を視野に、自身のキャリア形成を考える

■能力開発支援・キャリア形成支援(一人ひとりの強みの発揮)

◇プロフェッショナル大学(企業内教育プログラム)

～業務知識・ビジネススキル向上のために～

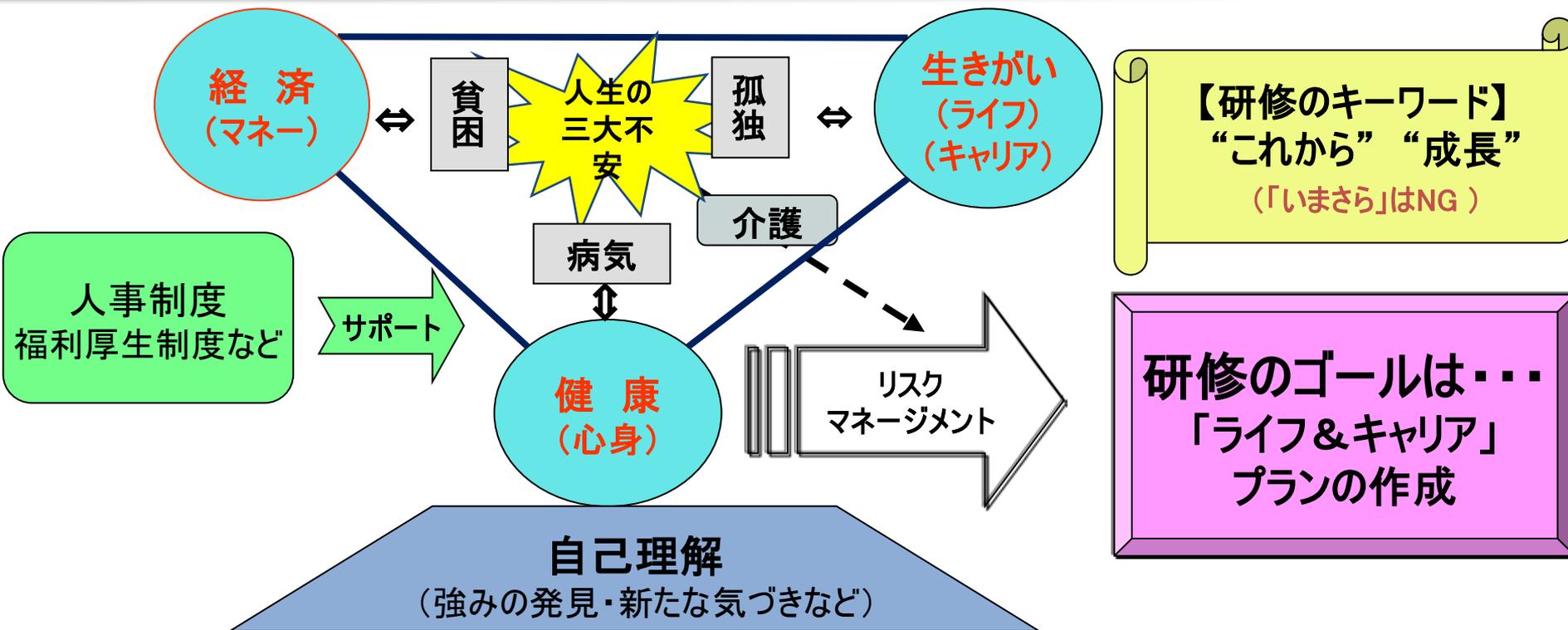
部門共通・部門別研修、オンライン学習講座、eラーニング講座、
社外通信講座など

◇女性活躍推進(階層別研修)、部門別・階層別研修など

Ⅲ. ライフデザイン研修(2016年度)～全体像～



損保ジャパン日本興亜



【研修のキーワード】
 “これから” “成長”
 (「いまさら」はNG)

研修のゴールは・・・
 「ライフ&キャリア」
 プランの作成

研修の目的とゴール

〔目的〕”これから”の「ライフ&キャリア」を考える気づきの場

〔ゴール〕「ライフ&キャリア」プランの作成

研修の特徴

- 35歳から60歳を対象(年代別3グループ)
- 希望者応募方式、各回定員50名
- 2泊3日 (日帰り研修を試行実施)

Ⅲ-1. 「ライフデザイン研修」のプログラムと概要



損保ジャパン日本興亜

テーマ	プログラム	概要
人事制度 福利厚生制度	再雇用制度、特別退職制度、 退職金とDCの計算 福利厚生制度の概要 など	<ul style="list-style-type: none"> ・自分で決めるこれからの進路(人生本番に向けて) ・評価の重要性の再確認(昇降級への影響)
DC制度	制度、税金、マッチング拠出など	<ul style="list-style-type: none"> ・運用方法や見直しの再確認 など
年金制度	年金受給見込額の試算、年金定期 便の見方、その他留意点 など	<ul style="list-style-type: none"> ・制度内容の理解 ・年金支給見込額(概算)の把握 など
生きがい	<ul style="list-style-type: none"> ①自己理解と自己成長 ～これからの働き方を考える～ ②学びの準備と方法 など 	<ul style="list-style-type: none"> ・VUCAの時代に「働く意味と働き方」を考える ・好きなことを学ぶ、自己研鑽、社外人脈の構築 ・パートナーとの関係、社会との接点づくり など
健康	<ul style="list-style-type: none"> ・健全な生活習慣7つの秘訣 ・スマートエイジングのためのベスト コンディションづくり など 	<ul style="list-style-type: none"> ・健康の三本柱(食事・運動・睡眠)のバランスづくり ・心と身体の健康と予防のための心構え・実践方法等
経済 (マネー)	可処分所得の計算、税金、社会保 険、相続・贈与、その他対策 など	<ul style="list-style-type: none"> ・FP知識を知恵に変えて、実践する ・収入－貯蓄＝支出の精神、身の丈にあった生活 ・夫婦夫々の生きがい費用の確保 など
介護（仕事と介護 の両立）	“これから”の介護を考える ～誰にでも起こりえる普通のこと～	<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険と介護サービス、当社の介護支援制度 ・万一介護に直面した時の初動とそのための準備
「ライフ&キャリア」 プラン	<ul style="list-style-type: none"> ・気づきの情報交換と共有 ・プランの作成・見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ・プラン作成の重要性 ・プラン宣言の発表 など

自分で決める！「これから」の進路

IV. 今後に向けて～「今の」そして「これからの」中高年齢者の活躍～



損保ジャパン日本興亜

① 人事制度・運用

■ 処遇と働きのマッチング

■ 経験や専門性を活かす制度づくり

② 職務開発

■ 中高年齢者が活躍する場

■ 特別退職制度の推進

③ 研修(能力開発・自己研鑽)

■ ライフデザイン研修のバージョンアップ

■ リ・スキルのための能力開発・自己研鑽

【健康イチバン】 健康経営

■ 「健康を大切にする」風土の醸成、意識高揚

■ 「心と身体と組織の健康」の維持・増進



人生これからが本番！！

ご静聴ありがとうございました



損保ジャパン日本興亜



SOMPO
ホールディングス

保険の先へ、挑む。

日本の「損保」から、世界で伍していく「SOMPO」へ。