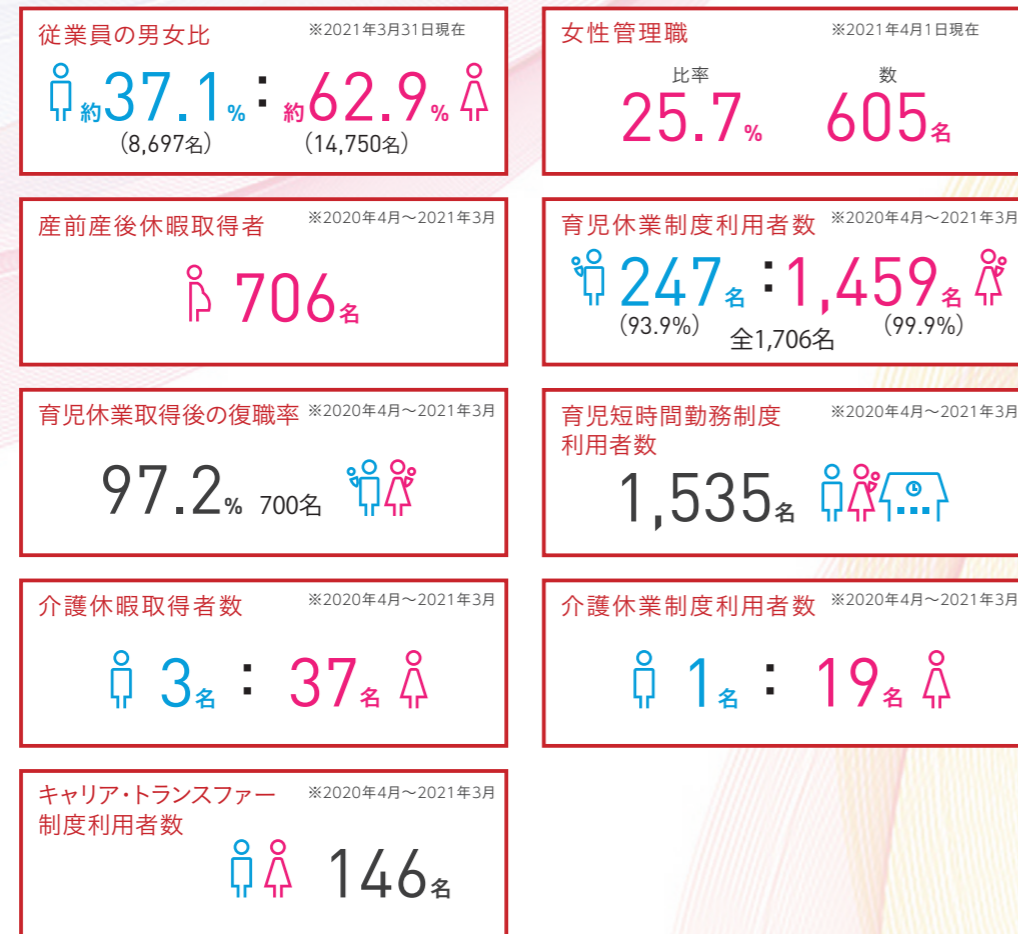


[ダイバーシティ関連表彰 受賞履歴]

- 2013年 7月 「次世代育成支援対策推進法」くるみん認定(2007年度から継続認定)
- 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」選定
- 2015年 3月 NPO法人J-Win「2015J-Winダイバーシティ・アワード(アドバンス部門)」準大賞 受賞
- 2016年 2月 公益財団法人日本生産性本部「女性活躍パワーアップ大賞」優秀賞 受賞
- 2016年 10月 work with Pride「PRIDE指標」シルバー 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
- 2016年 12月 東京都「東京都女性活躍推進大賞」大賞 受賞
- 2016年 12月 長崎県「ながさき女性活躍推進企業等表彰」大賞 受賞
- 2017年 1月 一般社団法人日本テレワーク協会「第17回テレワーク推進賞(テレワーク実践部門)」優秀賞 受賞
- 2017年 3月 NPO法人J-Win「2017J-Winダイバーシティ・アワード(アドバンス部門)」準大賞 受賞
- 2017年 10月 東京都「時差Biz推進賞(ワークスタイル部門)」受賞
- 2017年 10月 愛知県「あいち女性輝きカンパニー」優良企業 表彰
- 2018年 1月 和歌山県「平成29年度女性活躍推進賞」受賞
- 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 6月 山梨県「平成30年度山梨県男女共同参画推進事業者」表彰
- 2018年 11月 東京都「時差Biz推進賞(ワークスタイル部門)」受賞
- 2019年 11月 兵庫県「令和元年(第4回)ひょうご女性の活躍企業表彰」受賞
- 2020年 11月 work with Pride「PRIDE指標」ゴールド 受賞(2019年度から継続して受賞)
- 2021年 3月 経済産業省・東京証券取引所「令和2年度なでしこ銘柄」選定(2018年度から継続して選定)



損害保険ジャパンの現状



Diversity
for
Growth

損害保険ジャパンのダイバーシティ推進の取組み

「Diversity for Growth」の実現に向けて

2020年に世界を襲った新型コロナウイルスは、いまだ収束の見えない状況にあります。世界では、コロナ前からIoTやAIをはじめとする技術革新が従来にないスピードとインパクトで進行していましたが、今回のコロナ禍は、そうした技術革新と相まって、私たちの働き方をはじめ、社会の様々な変化を加速していく可能性があると考えています。

このような環境の中、当社は「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現を目指すSOMPOグループの中核会社として、「Innovation for Wellbeing」をブランドスローガンに掲げ、世の中の変化を的確にとらえ、創造性を発揮し、お客さまに今まで以上に新たな価値を提供し、社会に貢献し続ける会社になりたいと考えています。そのためには、働く人たちの多様性を認め、活かし、一人ひとりが強みを存分に発揮できる柔軟な働き方を実現すること、すなわち、Diversity & Inclusionが必要不可欠です。

当社は、「Diversity for Growth」を重要な経営戦略の一つと位置づけ、多様な人材が強みを発揮しながら活躍するための制度づくり、風土づくりに力を入れてきました。2003年には女性活躍推進のための専門部署を設置し、以降、社員の半数以上を占める女性社員が仕事と家庭を両立しながら、働きやすく・働きがいのある会社の実現にむけて、制度や支援策の構築・拡充を図ってまいりました。また、2015年からは、多様な人材が時間と場所にとらわれずいきいきと働き、生産性の高い働き方を実現できるよう、「ワークスタイルイノベーション」の取組みも進めております。そして2020年からは、コロナを奇禍として私が本部長として「働き方・仕事のやり方改革推進本部」を立ち上げ、取組みのさらなる進化を遂げるべくチャレンジを続けています。

国籍・性別・年齢・障がい者・LGBTなど、これからも当社は異なる価値観に耳を傾け、受け入れ、多様性を組織の強みとして活かしていくことで、新しい価値を創造し社会に貢献できますよう、たゆまぬ努力を続けてまいります。



損害保険ジャパン株式会社
取締役社長 西澤敬二

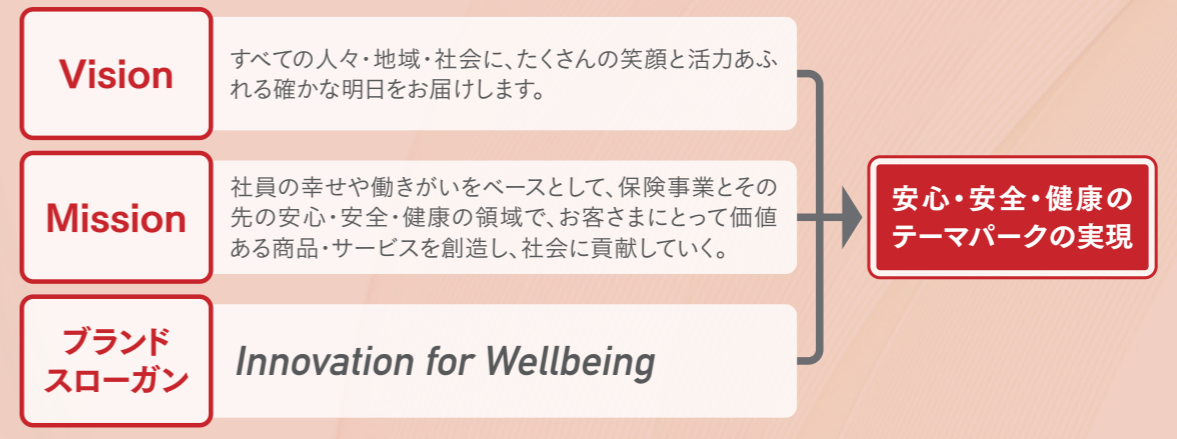
多様な人材を活かし、一人ひとりの能力が最大限に発揮される企業を目指して。

Diversity Vision



当社はSOMPOグループのダイバーシティ推進のスローガン「Diversity for Growth」のもと、性別・障がいの有無・国籍・年齢などに左右されることなく、それぞれの才能や強みを活かし、変化を先取りして新しい価値を生み出していくことにより、真のD&Iを実現させます。そして、「イノベーションの創出」および「社員の幸福度、やりがいの向上」によりグループの持続的な成長を促進し、企業価値の向上を実現させます。

損保ジャパンが目指す姿



中期経営計画の3つの基本戦略

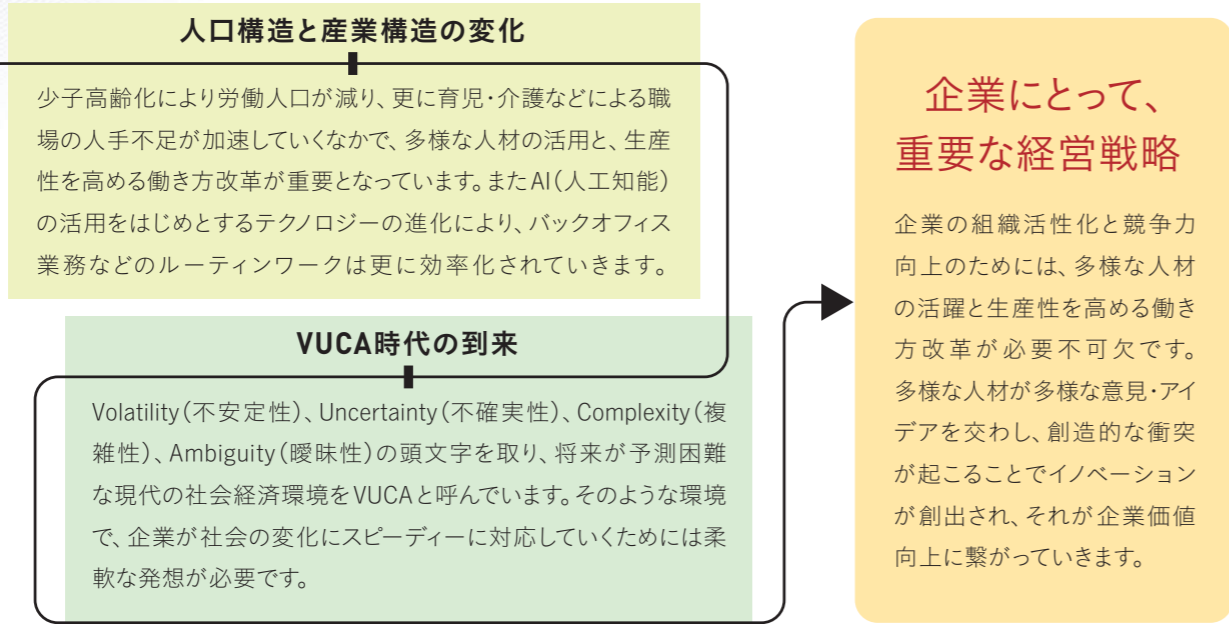


*事業基盤の強化の中に「D&Iの加速」が含まれます。

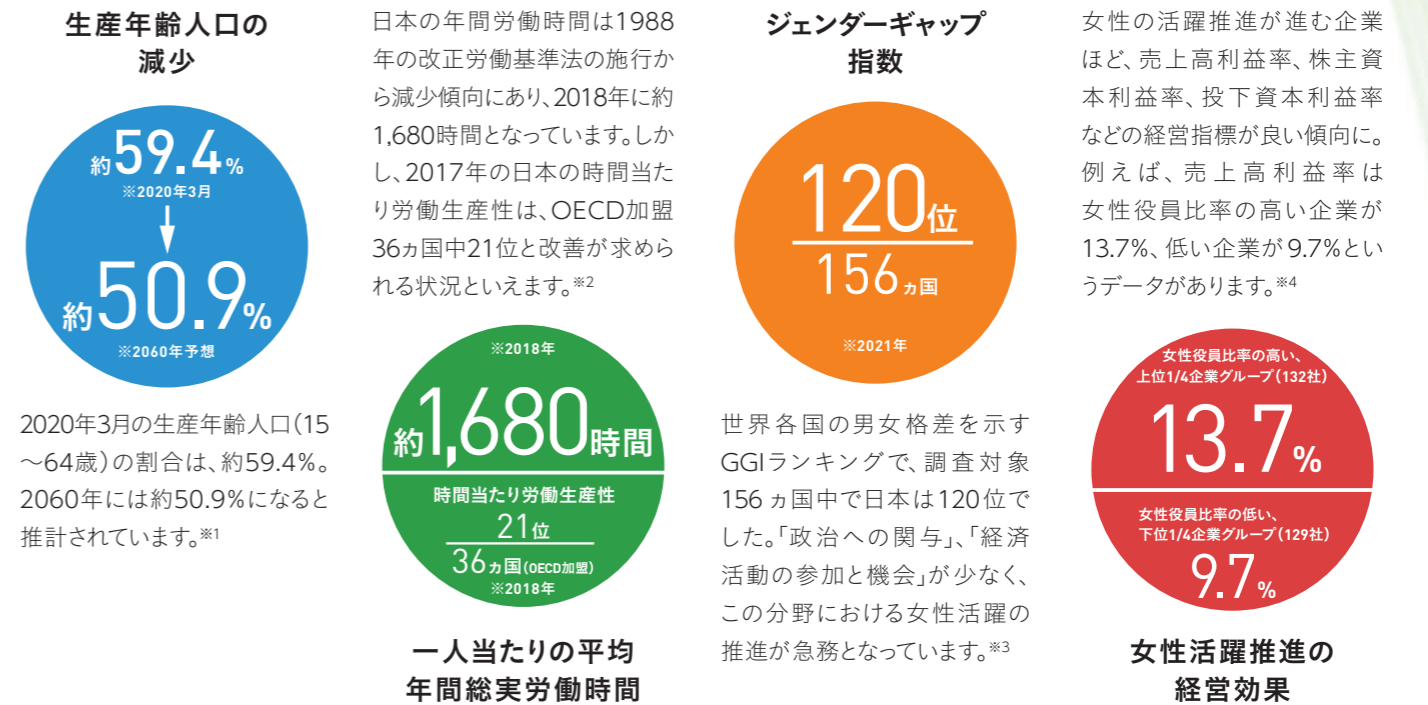
ダイバーシティの必要性と社会的背景

顧客のニーズも複雑化する現代において、新たなアイデアを生み出し企業の競争力を高めていくためには、多様な人材の活躍によるイノベーションが必要です。

なぜ今、ダイバーシティは必要なのか



数字で見る日本の現状

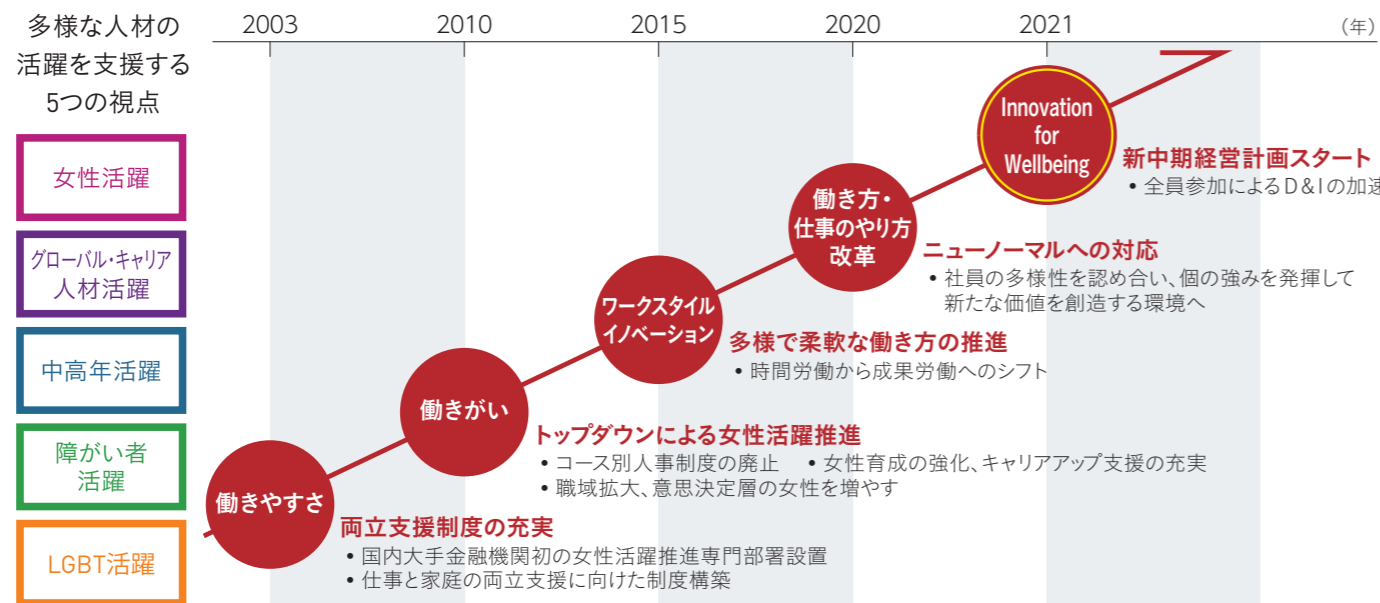


*1 総務省「国勢調査」および「人口推移(令和元年度および令和2年8月20日現在)」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」 *2 公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較2019年版」 *3 世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report」2021年 *4 平成24年5月22日付女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議 経済産業大臣配付資料(一部修正)

Diversity & Inclusion

損保ジャパンのダイバーシティ & インクルージョン

当社は、2003年からダイバーシティに本格的に取り組んできました。まず、女性社員が仕事と家庭を両立しながらも働きやすく、そして働きがいのある会社の実現に向けて、制度や仕組みの構築・拡充を行ってきました。加えて、今では多様な人材の活躍支援と全社員の働き方改革の取組みを強化しています。



企業文化の変革

人口減少や少子高齢化、気候変動そしてモバイルの普及やデジタル技術の進歩など、私たちを取り巻く経営環境やお客さまの嗜好・行動が大きく変化しています。こうした激変の時代にあっても新たな価値を創造し、社会に貢献し続けるため、企業文化の変革に取り組んでいます。

目指す企業文化

- 徹底してお客さまの立場で考える風土
- 創造性・独創性を発揮できる自由闊達な社風
- 決断と実行のスピードを尊ぶ文化

目指す企業文化を実現するために

1. 継承すべき強み
 - ▶ 「人のために」
 - ▶ 「やり抜く力」
2. 未来づくりへの行動
 - ▶ 「徹底したお客さま志向」
 - ▶ 「創造性・独創性」
 - ▶ 「圧倒的なスピード」



「Spirit-未来への指針-」冊子を作成し、全社員で会社の向かうべき方向性を共有しています。

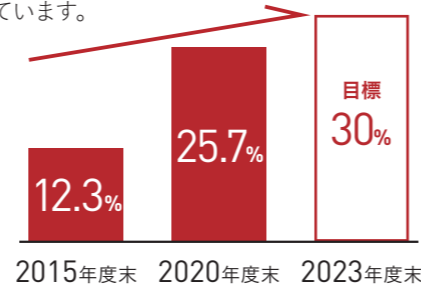
多様な人材が活躍するために

女性活躍

女性社員のキャリアステージに合わせて、様々な研修・制度を整備し、女性の育成を強化しています。

■女性管理職比率目標

新たな価値の創造やお客さまのニーズに幅広くお応えするために女性の活躍が必要と考え、女性管理職比率の目標を2015年度末10%以上に設定し、12.3%と目標を達成。そして現在、女性管理職比率の目標を2023年度末30%以上に設定。引き続き、女性社員を育成し、登用していく予定です。



■女性育成研修体系

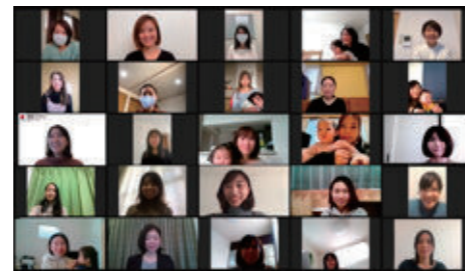
女性活躍推進の施策として、女性社員の知識・スキルの向上、意識・マインド変革に向け、以下の支援策を実施します。

プログラム名	次世代リーダープログラム (※男女合同プログラム一部女性のみ講義あり)	異業種交流会開催支援研修	ロールモデルチャンネル	育休者フォーラム
対象者	リーダー職未満	全社員	全社員	復職する育休者および所属長
開催場所	オンライン研修	SOMPO Stream*	SOMPO Stream*	動画研修・オンライン研修
目的	将来の経営者を目指す人材育成	全国で実施の異業種交流会の開催支援	多種多様な特性のロールモデルの経験談等によるキャリア構築支援	仕事と育児の両立支援
プログラム	・戦略的視点、課題発見 ・経営理念・マネジメント ・セルフマネジメント(女性のみ) など	・プロジェクトマネジメント ・ファシリテーション	社員のインタビュー	キャリア構築について など

※SOMPO Stream：社内の「情報」と「学び」の総合動画配信ツール



2019年10月撮影



■ジョブ・チャレンジ制度

一人ひとりが自己理解を深め、キャリアビジョンを明確化した上で、その実現に向け積極的にチャレンジする。そのような社員の姿勢を支援するための各種制度を整えています。

チャレンジコース

(対象:全従業員)

希望の部署に応募できる社内公募制度。思い描く未来に向かって、より積極的なキャリア形成・能力開発・専門性強化に取り組むことができます。

留学コース

(対象:職員(総合系[地域限定]))

半年間、他部署へ配属し、留学する制度。他地域での勤務を経験することで、視野や活躍の幅を広げ成長に繋がります。

支援コース

(対象:職員(総合系[地域限定]))

地理的に人事ローテーションや採用が難しい地域への職場支援および社員のキャリアアップを目的に、1年間支援先の部署へ配属し、職場支援による助け合いをする制度です。

■フィールド区分の変更

勤務地範囲([地域限定][ブロック限定][限定なし])を変更できる制度。自身の強みを活かし、更に活躍のフィールドを広げたい場合や、ライフスタイルの変化(育児・介護等)に応じて勤務地範囲を変更することができます。

地方創生×女性活躍



女性のエンパワーメント原則 (WEPs)

SOMPOホールディングスは、2012年6月に「女性のエンパワーメント原則(WEPs)」の趣旨に賛同し署名しました。本原則は、企業が女性の経済的エンパワーメント(自律促進や能力開花のための支援)に取り組むための7つのステップを表している国際的な原則です。

- 1 トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進
- 2 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
- 3 健康、安全、暴力の撤廃
- 4 教育と研修
- 5 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動
- 6 地域におけるリーダーシップと参画
- 7 透明性、成果の測定、報告

異業種交流会の開催

当社の支店が主体となって地方自治体や地場企業と連携し、女性活躍をテーマとした異業種交流会を全国で積極的に開催しています。女性のキャリアアップ意識の向上や育児と介護の両立支援、ネットワーク構築など、地域や企業間で共通の課題を共に解決していくために協同し取り組んでいます。

■社員の声

異業種交流会の企画・運営の実施で管理職への「覚悟」が強まりました

地域の異業種交流会の立ち上げから企画・運営をしました。地域の役所、参加企業の社外メンバー、当社のリーダー職を始めとした職場の周囲のメンバーなどを巻き込んで行うことで、女性活躍の課題認識から解決まで考え、様々な経験を積むことができました。地域企業の経営層の方々にお話を聞くことができ、自身の知見を広げることができました。これまで以上に、職場づくりやマネジメントをするうえで「覚悟」がより一層強まったように感じます。異業種交流会から得た経験が、自身の営業活動の中で強みとなり、取引先企業の社長から社内の女性教育の相談をされるなど、強固な信頼関係を構築することができています。



静岡支店 静岡支社
西尾 亮子

異業種交流会の開催



ビジネスプロセス革新部
開発推進グループ
波多野 歩美

チャレンジできる幅が広がり、働きがいを感じている

職員(総合系[地域限定])として入社以来、様々な営業マーケットを担当するなかで、全国の営業の推進業務に携わりたいという想いから営業推進部門へのジョブ・チャレンジ制度を利用しました。この経験から、積極的に新たな挑戦をしたいと考え、これまでの経験をグローバルな視点で深度ある問題意識と解決に向けた具体的なアクションができるよう成長したいという想いから、職員(総合系[限定なし])に区分変更をしました。区分変更することで、これまで以上に様々なことへのチャレンジができるようになり働きがいを感じています。今後も引き続き、努力と挑戦を繰り返していきたいです。

職員区分変更への
チャレンジ

多様な人材が活躍するために

グローバル・キャリア人材活躍

事業のグローバル化に伴い、多国籍社員の採用や海外現地ナショナルスタッフの受け入れを進め、グループベースでの人材交流を実施しています。

SOMPO Global University

将来の経営を担える人材の育成を目的に、企業内大学として設立。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と連携した「経営知識の習得」と知識を実践化する「国内外グローバル企業での実務経験」の2本柱で構成しています。



※2019年5月撮影

「SOMPO Global University」参加者の声

英語で議論することへの抵抗感がなくなりました。バックグラウンドが異なるメンバーたちとコミュニケーションを取る積極性を持ち、異文化を受け入れ柔軟に物事を考える、といった点で成長したと感じています。

語学力向上の取組み

グローバル対応力の強化を目的に、全社員を対象とした「英語力レベルアップチャレンジ」、「社内英語テスト (TOEIC L&R IP)、(TSST)」を展開し、全社員のTOEIC (L&R) 730点の取得を目指しています。また、グローバル環境下で活躍を目指す社員向けに選抜型研修である「短期海外研修」等を実施しています。

障がい者活躍

障がい者が活躍できる職場づくりに力を入れています。管理職向けマニュアルの提供や全社員向けに障がいを理解するための動画を配信するなど、社員の障がいに対する知識・理解を深め、雇用の定着を図っています。

マニュアルの提供

「障がい者雇用の基礎知識」、「職場での配慮事例」、「管理職向けマニュアル」などを提供するとともに、定期的に「障がい者応援ニュース」を発行し、障がいのある社員のエンパワーメントとその周囲の理解促進を図っています。

配属時確認シート

必要な配慮や緊急時の対応等を職場配属時に確認し、働きやすい職場環境づくりに努めています。

障害者職業生活相談員の全国配置

全国へ相談員を配置し、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。

特例子会社SOMPOチャレンジド

2018年4月設立の特例子会社「SOMPOチャレンジド」は、グループ全体の障がい者雇用を牽引しています。

合理的配慮の提供

耳マーク表示の設置をはじめ、障がい者や高齢者などのお客さまの態様(理解力・見えにくさ・聞こえにくさなど)に配慮した商品・サービスの提供に取り組んでいます。



中高年活躍

中高年社員の強みを活かして活躍できる環境を整えるために、セカンドキャリア支援プログラムを展開しています。

気づきや学びの機会の提供

自らの「これから」について気づきや学びの機会の提供となる研修を行っています。45歳～60歳の社員を対象にマネープランやキャリア(ワーク&ライフ)について具体的な知識や情報を学ぶ「ワーク・ライフデザイン研修」、50代の社員にセカンドキャリアを考える「キャリア開発50研修」を開催しています。

自分で決める「これからの進路」

上長との定期的な面談や柔軟な人事制度などの活用により、一人ひとりの強みを活かした希望の進路を自ら定め、マイチャレンジシートにより共有しています。

活躍フィールドの拡大

再雇用制度のほか、中高年社員の経験・スキル・人脈などを徹底活用できる社内のポストづくりを進めています。また、自己選択型公募制度や延長雇用制度(再雇用者の優秀層は65歳以降、最長70歳までの雇用が可能)、社外転籍制度など、社内外での活躍もサポートしています。

LGBT活躍

日本におけるLGBT^{※1}当事者は約8% (13人に1人)といわれ^{※2}、認知・理解に向けた社会的な動きが加速しています。

当社でもLGBTの社員にとって働きやすい環境の整備や、社員のLGBTに関する理解促進を図る取組みを行っています。

※1 レズビアン(L=女性同性愛者)、ゲイ(G=男性同性愛者)、バイセクシュアル(B=両性愛者)、トランスジェンダー(T=生まれたときに割り当てられた性別と異なる性別を生きている人、生きたいと考える人)のそれぞれの言葉の頭文字を取った、セクシュアルマイノリティの総称として使用しています。 ※2 日本労働組合総連合会「LGBTに関する職場の意識調査」(2016年実施)

グループ人間尊重ポリシー

性的指向、性自認、性表現などを理由とした差別行為を一切行わないなど、LGBTの社員を含めた全てのステークホルダーの基本的な人権を尊重することを明示しています。

人事制度・福利厚生制度

同性パートナーを配偶者と同等とし、各種制度を利用できる環境を整えています。

社員の理解促進

全社員を対象としたLGBT勉強会やeラーニングを実施したり、「職場におけるLGBT入門」「職場におけるLGBT対応ワークブック」を全職場へ配布するなど、理解促進を図っています。



発行：NPO法人虹色ダイバーシティ

ALLYステッカー

LGBTの基礎知識を身につけ、ALLY(アライ：LGBTを理解・支援する意志のある方)であることを表明する社員は、職場でALLYステッカーを掲示しALLYの見える化を図っています。



「だれでも更衣室」「ジェンダーフリートイレ」の設置

性別や性自認に関係なく使える「だれでも更衣室」や「ジェンダーフリートイレ」を設置。インフラ面からのLGBT対応も進めていきます。



商品・サービスの対応

自動車保険や火災保険、傷害保険等における「配偶者」の定義を変更し、同性パートナーを配偶者として補償対象に含めています。また、SOMPOひまわり生命では、同性パートナーを保険金受取人指定している際、「パートナーシップ証明書」の写し等のご提出により従来行っていた確認を簡素化しています。

LGBT当事者である当社社員の声

私たちは、誰もがセクシュアリティを含めマジョリティの部分もマイノリティの部分も持っています。どれか一つを取り上げて、尊大になったり負い目を感じたりすることなく、一人ひとりが働きやすく働きがいのある環境風土を私たち全員で作っていきたくです。

両立支援MAP

両立支援

様々なライフイベントが訪れても、両立支援制度を利用し、長く働き続けることができます。これらの支援制度は実際に多くの社員が利用しており、各職場で制度利用者へのフォロー体制を工夫し、誰もが働きやすい職場環境の構築に取り組んでいます。

出産

■ 産前産後休暇 (産前8週・産後8週)

出産予定日の8週間前から産後8週間まで有給で休暇を取得できます。
(法定基準は産前6週間から産後8週間まで)

■ 企業内保育所『SOMPO KIDS PARK』

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するため、新宿本社ビル内に企業内保育所を設立しています。



■ 育休者フォーラム

育休休業者のスムーズな復職支援を目的に主要都市で開催しています。さらに、参加できない社員、その上司・同僚が視聴できる動画を作成し、配信しております。フォーラムには育休復職予定者だけではなく、職場の上司・同僚も参加し、育休者の復職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っています。

育児

■ 育児休業制度 (性別問わず取得可能)

原則として、子どもが満2歳1ヵ月に達するまで休業でき、性別を問わず取得できます。

■ 育児短時間勤務制度

妊娠中から子どもが小学校3年生学年末になるまで勤務時間を短縮して勤務することができます。

■ 託児費用会社負担金

子どもが満2歳になるまで託児施設を1ヵ月以上継続して利用した場合に、1ヵ月の利用料金が「3万円を超え5万円以下のときは1ヵ月につき3,000円」、「5万円を超えるときは1ヵ月につき5,000円」の会社負担金が支給されます。

■ その他の育児支援制度

「育児時間」、「妊娠および育児のためのシフト勤務」、「看護休暇」、「妊娠および育児のための時間外勤務等の制限」、「健康管理(通院休暇・休憩時間の取得)」もあります。

■ 男性育児休業

男性も育児で休むことが当たり前となる環境づくりのため、男性の育休取得率100%を目指し、対象者の上司へ個別に休暇取得推進連絡を行っています。また、「男性育休取得推進チラシ」や「おめでとうカード」を展開しています。



介護

■ 介護休業制度

2週間以上にわたり常時介護が必要な家族を介護するため、1年まで休業できる制度です。

■ 介護休暇

要介護状態にある家族の通院の付き添いなどを目的に、対象となる家族が1人の場合は年5日まで、複数の場合は年10日まで休暇を取得できます。

■ 介護短時間勤務制度

家族を介護している社員が、介護のために就業時間を短縮できる制度です。

■ その他の介護支援制度

「介護のためのシフト勤務」、「介護のための時間外勤務等の制限」もあります。

■ 仕事と介護の両立のための情報提供書

自身の状況をケアマネジャーに伝え、状況に応じたケアプランを立案することを目的に提供しています。

■ 仕事と介護の両立支援セミナー

介護は全社員の問題であり、支援制度などの理解を深めることで介護離職を防ぐことが必要です。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ためのセミナーを開催しています。



※2020年度はオンラインで開催

■ 仕事と介護の両立対応マニュアル

当事者用および上司・同僚用のマニュアルを提供し、当事者の介護準備と、職場の上司・同僚の理解促進のために活用しています。

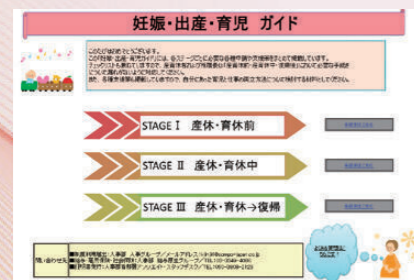


産育休者向け復職支援策「アモーレサポート」

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の支援ツールを充実させています。

■ 妊娠・出産・育児ガイド

「産育休前・産育休中・復職後」のステータスごとに必要な各種申請や支援策をまとめたガイドを提供しています。



■ 上司のための産育休者対応マニュアル

ステータスごとに所属長として対応しなければならない各種申請の内容や職場環境の整備について解説しています。



■ 産育休取得者面談シート

復職後にどのような働き方がしたいのかを休業前にイメージし、休業中から必要な準備をしておくことで、復職前のイメージに近づけることを目的に所属長との面談を実施します。



■ マタニティハラスメントに関する相談窓口社員相談ホットライン

プライバシーに配慮し、秘密厳守で相談できるホットラインです。相談者の意向を確認することなく、勝手に動いたり、情報を開示したりせず、相談者に不利益が及ばないように、状況改善に向けた進め方について適時打合せをしながら、相談者の納得のもと対応します。

TOPICS

キャリア・トランスファー制度

(勤務地の変更が可能)

本来転居を伴う転勤のない社員でも、配偶者の転勤や家族の介護など、やむをえない理由で転居することになった場合、一定の条件を満たせば、勤務地を変更して仕事を続けることができます。(選考あり)

退職再入社

結婚・妊娠・出産・育児・介護等を理由に退職した場合を対象に、再入社が可能です。(選考あり/離職期間により再入社時の役職等は異なる)

ライフ & キャリア 応援休暇

積極的に休暇取得できる風土の醸成を目的に、下記事由の応援休暇を設けライフスタイルとキャリアの充実を促進しています。

※有給休暇の付与日数を限度として取得可能。

不妊治療

養子縁組・里親準備

資格取得・社外講座受講

運転免許取得

誕生日などの記念日

新たな価値創造に向けた、効率化と柔軟な

働き方の支援

働き方・仕事のやり方改革

生産性を高め（効率化だけでなく新たな価値を創造すること）、ダイバーシティ & インクルージョンを加速させるために、働き方・仕事のやり方改革に取り組んでいます。

時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の推進

ICT（情報通信技術）を活用した「テレワーク」や12のパターンから選択できる「シフト勤務」などを取り入れることで、社員一人ひとりが時間を最大限に有効活用できる働き方の選択を支援しています。

テレワーク

セキュリティが確保でき、業務に集中できる場所であればどこでも業務可能なテレワーク制度を導入。さらに、メールやカレンダー、社内TVの視聴ができるほか、内線化によって社外からも円滑な社内通話ができるスマートフォンの貸与を従来の営業部門だけでなく本社・内勤部門や保険金サービス部門へも拡大し、隙間時間の有効活用やスムーズにコミュニケーションできる環境を整えています。そのほか、チャットアプリや社内SNSといったデジタルツールを活用することで、コミュニケーションの活性化に取り組んでいます。

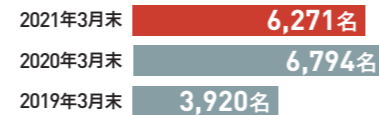
テレワーク利用者数



シフト勤務

よりスムーズな営業活動・保険金サービス業務が遂行できるようお客さま対応や社員それぞれの状況に応じて始業時間を選択できる制度。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、スピード感のある効率的な働き方を実現します。

シフト勤務利用者数



リモートアクセスのインフラ整備

- 社外利用時においても社内と同様のセキュリティレベルのネットワーク環境を構築できる、シンクライアント端末を配備しています。
- 社外利用時の利便性向上に向けて、シンクライアント端末の軽量化、起動の高速化を行っています。
- テレワークが難しいとされていた、保険金サービス部門、コールセンター部門に対しても、個人PCからリモートアクセスができる環境を整備し、柔軟な働き方を進めています。
- Webexの個人IDを全社員に配布し、シンクライアント端末でのWebex利用を可能とすることで、スムーズにコミュニケーションできる環境を整えています。

サテライトオフィス

テレワークや集中タイム、外出・出張時のすきま時間の活用のために全国でサテライトオフィスを拡充しています。



ハイブリッドな働き方を支援する制度

時間や場所にとらわれないより柔軟な働き方を後押しするために、所定就業時間内であれば1時間単位からの取得が可能な時間単位特別休暇の導入や、テレワーク利用対象者の拡大（時給制従業員を追加）を行いました。こうした取組みを通して、育児・介護・病気治療に限らず、様々なライフイベントと仕事の両立の実現を支援します。

ワークスタイルイノベーションで実現できる働き方

損害保険ジャパンの社員は仕事のスケジュールやライフスタイルに合わせて、様々な制度を組み合わせることで働いています。ここでは、その事例をご紹介します。

活用例 01 | 営業社員

テレワーク、モバイルワーク、シフト勤務を組み合わせ、時間を最大限に有効活用



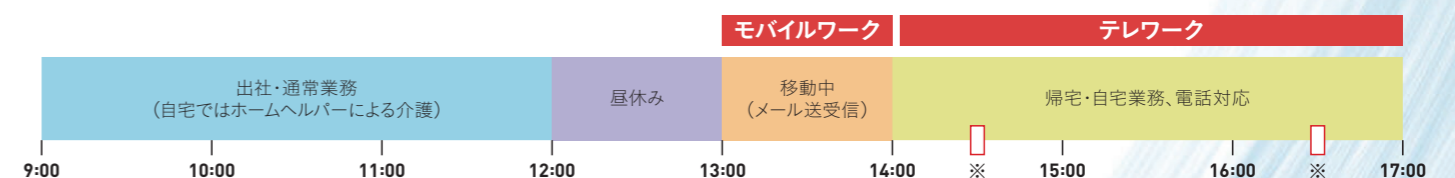
活用例 02 | 育児中社員

会社用ノートPCを自宅に追加配備することで、突発的なテレワークも対応可能（10～16時の時短勤務の場合）



活用例 03 | 介護中社員

自宅介護でも、ホームヘルパーなどと連携し、テレワークを組み合わせながら働くことが可能



多様な人材が活躍できる環境づくり

人材育成

■ 損保ジャパン大学

人材力をさらに強化するため、人材育成の取組みを仕組み化し、全社員がどこからでも学べるオンライン中心の企業内大学「損保ジャパン大学」を2020年10月に設立しました。

変化の激しい現代社会において、お客さまにとって価値のある安心・安全・健康に資する商品・サービスを提供し社会に貢献するためには、一人ひとりの学びやチャレンジ、教えあい・学びあいの風土の醸成、定着が必要不可欠です。損保ジャパン大学では、全社員が場所や時間、現在の業務にとらわれることなく、組織の枠を超えてオンラインで学べる仕組みを構築しています。社員一人ひとりが「最高の自分」を目指し成長することで、組織の成長や会社の成長、ひいては社会への貢献につなげ、当社の人事戦略である「もっと“働きがいを感じる会社”」の実現を目指します。



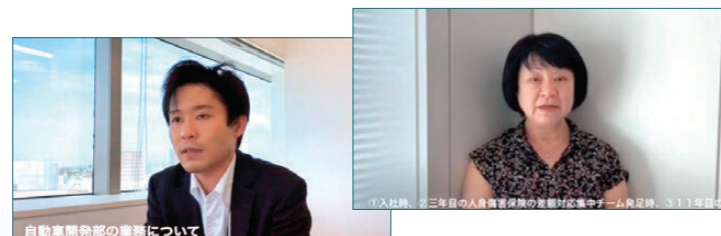
■ 人材育成の教科書

人材育成の教科書は、各職場で「Spirit~未来への指針~」に掲げる企業文化の構築に資する人材の育成に向け活用することを目的としています。当社の人事戦略である「もっと“働きがいを感じる会社”へ」を実現するために、人材育成(採用から育成・成長、キャリア形成、リーダー職、グローバル人材、ダイバーシティ & インクルージョン、健康増進やハラスメント防止)に関して、一貫性をもった人事施策・支援策を展開します。



ロールモデルチャンネル

全社員のキャリア支援策として、活躍している多様な社員のインタビュー動画を配信しています。多様な社員の存在を知ること、自身が共感するパーツを参考にし、自分だけの「パーツモデル」をイメージすることを促しています。



など

ダイバーシティマネジメント

アンコンシャス・バイアスの理解

ダイバーシティマネジメントにおいて、誰もが無意識に持っているアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)を知ることが大切です。自身のバイアスを知り、多様な人材が活躍できる組織づくりに向け、診断ツール提供と研修動画配信を行っています。また、アンコンシャスバイアスをテーマとしたSOMPO LIVE(オンライン型講義)を実施し、約9,000名の社員が参加しインクルーシブな組織づくりについて理解を深めました。



損保ジャパン大学 D&I 学部

損保ジャパン大学 D&I 学部ゼミナールではリーダー職がインクルーシブな組織づくりの実践をテーマにダイバーシティマネジメントを学び、多様な人材を活かし、一人ひとりの能力を最大限に引き出すことにより、新たな価値創造やだれもがいきいきと働きやすい風土構築を目指した実践を開始しています。

■ イクボスインタビュー

働きやすい職場づくりに向けて取り組んでいることを教えてください。

時代や環境が私の経験してきた頃とは全く違うということに自覚し、生の声を拾うことが「安心して働ける職場づくり」に繋がると考えています。私から「声をかける」をモットーに対話を持ち、様々な場面でビジョンや実現したいことを共有。社員のキャリアや生活を応援するメッセージも発信しています。笑顔や「ありがとう」が溢れる心理的安全性が高い職場づくりが目標です。

自分自身の仕事と私生活を両立する上で工夫していることを教えてください

早めに予定を押さえ、意識して「もう一人の自分」を持つようにしています。家族との旅行、芸術や文化・自然に触れること、さらには全く興味のなかった町内会の行事参加など。このようなことを通じ、自分の思考や世界が大きく広がっていくことを実感しています。いろいろなことが心身のリフレッシュに繋がり、その結果仕事にもいい影響を与えているように感じます。



執行役員
(北海道・東北エリア担当)
黒田 伸哉

ボトムアップの取組 ERG (Employee Resource Group) 活動

2018年度より多様な視点を持った社員がテーマ別に新たな価値創造や社内風土改革に向けて自らが主体的に考え行動するERG(Employee Resource Group)活動を開始しました。社員同士がともに考え、アクションを起こすことにより、イノベーションを創出し、風土改革や会社への価値提供を加速させています。2021年度からは「育児」、「介護」、「LGBT」、企業価値や競争力向上に資するダイバーシティの在り方について検討する「Next Stage」の4つのコミュニティを損保ジャパン大学 D&I 学部の公認サークル活動へと体制を新たに、D&Iの加速に向けた11のサークルが誕生して活動しています。

