

「働き方変革」に向けた取組み ～ワーク・パフォーマンス・イノベーション～

新インフラの導入や既存業務の見直し等により、職員一人ひとりが「お客さま本位・マーケット目線の仕事」に集中して取り組む風土へ転換するとともに、長時間労働の抑制や柔軟

な働き方を認める勤務制度の導入等により、職員にとって「健康でいきいきと働く」職場を実現し、一層の生産性（パフォーマンス）向上を目指しています。

新インフラ導入による顧客満足度向上と業務効率化

2018年7月から営業用携帯端末を刷新し、コンサルティング・提案・新契約手続き等を端末で完結する営業スタイルに進化します。顧客満足度向上に繋がるとともに、より効率的な営業活動が可能となります。また、事務用端末にはマイクロソフト社のクラウドサービス「Office365」を導入し活用することでコミュニケーションの効率化を図っています。

お客さま本位の仕事へのシフト

「社内向け資料の簡素化」「会議の運営効率化」等、従来の延長線上で実施されていた既存業務の見直しを進め、より「お客さま本位の仕事」「お客さま・マーケットに価値を提供する仕事」への転換・集中を図っています。

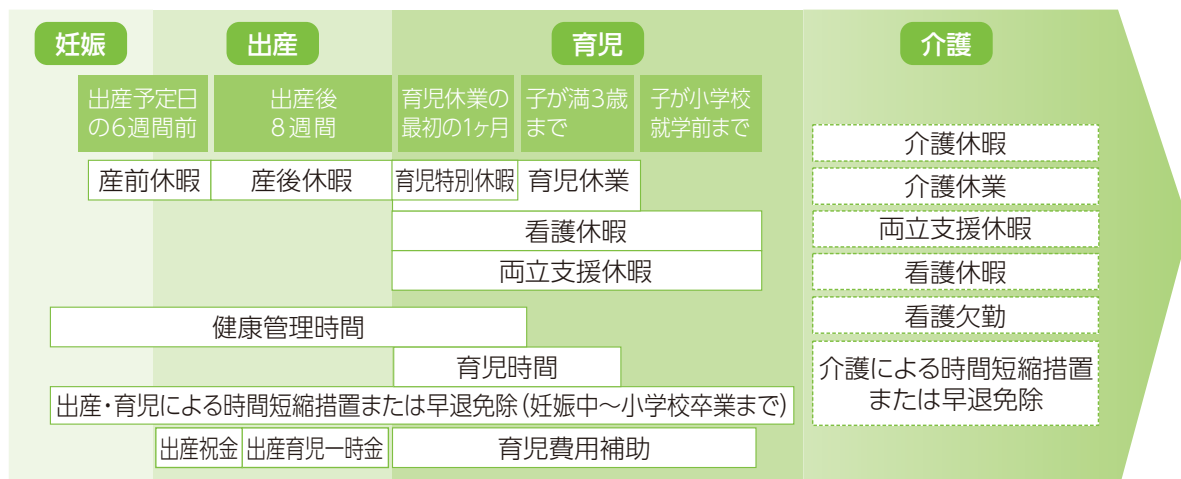
健康でいきいきと働く職場の実現

全ての職員が遅くとも19時30分までに業務を終了する「19時30分退館」運営や四半期に2日以上（年間8日）の休暇取得を推進しています。また、働く「時間」「場所」を柔軟化する勤務制度として在宅勤務やスライド勤務を導入いたします。こうして業務効率化や早帰り等で生み出された時間を、職員一人ひとりが自己啓発や社外人脈作り、健康増進活動に有効に活用することで「健康でいきいきと働く職場の実現」を目指します。

ワーク・ライフ・バランス

全ての職員が子育て期、中高年期といったライフステージに応じた多様な働き方を実現し、互いを尊重しながら協力

して働く、健康でいきいきと働く職場を目指し、制度整備をはじめとした環境づくりに取り組んでいます。



ファミリーサポート転勤制度

結婚や配偶者の転勤、家族の介護など、家庭の事情により転居の必要が生じた場合、希望により転居先の勤務地に転勤することができる制度です。

※原則勤続1年以上の業務職員・一般職員が対象となります。

職種変更

育児・教育などの事情により転居が困難な総合職員を対象に、計画的なキャリア形成のために安心して仕事と子育てを両立していけるよう、総合職員から業務職員*に職種変更をすることができます。

* 業務職員・・・転居を伴う転勤のない総合職員

当社のワーク・ライフ・バランス制度やその取組みが評価され、これまで様々な賞を受賞しております。

◆日本経済新聞社主催

「2010年につけい子育て支援大賞」を受賞
保険業界初の受賞!

◆厚生労働省主催

2010年度・2014年度 均等・両立推進企業表彰
ファミリー・フレンドリー企業部門、均等推進企業部門の
両部門で「厚生労働大臣優良賞」を受賞
2014年度 イクメン企業アワード2014「特別奨励賞」を受賞

◆公益財団法人 日本生産性本部主催

2013年度ワーク・ライフ・バランス大賞「優秀賞」を受賞

平成27年9月「プラチナくるみん」認定

仕事と子育ての両立支援制度の導入や利用が進み、高い水準の取組みを行っている「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣から「プラチナくるみん」の認定を受けました。



女性活躍推進のための取組み(スミセイなでしこ計画)

当社は、女性職員が全職員の約9割を占めており、女性の役割が大きい会社です。今後も、女性にとって一層働きやすく、また働きがいのある環境整備に取り組み、職員一人

ひとりが自己の持てる意欲・能力を最大限に発揮することで、お客さまからみて『薦めたい』会社を目指してまいります。

女性管理職の登用

2020年度末における女性管理職割合の目標を以下のとおり設定し、目標の達成に向け取り組んでまいります。

《女性管理職割合の目標》

区分	2018年4月時点	2020年度末目標
内部管理職制	20%	21%以上
営業管理職制	47%	42%以上
合計	36%	33%以上

区分	役職名
内部管理職制	本部長、本社部長、本社次長、本社室長、本社担当室長、支社長、支社総務部長、営業部長、支社推進部長、グループマネージャー、海外駐在員事務所長 等
営業管理職制	特区営業部長、特別営業部長、支部長 等

女性管理職の育成

女性が働きやすい環境を整えるとともに、キャリア形成を目的とした一般職員から業務職員への職種変更等の制度活用や、ローテーションによる業務の幅拡大、各種研修等を通じて女性管理職候補者の育成を進めます。

当社は、女性の活躍が会社の発展に大きく寄与するとの認識のもと、特に保険営業を担う営業管理職制において既に多くの女性を管理職として登用しておりますが、引き続き、内部管理職制も含め積極的に登用してまいります。

<内部管理職制>

管理職を目指すための職種別階層別(総合職員、業務職員、一般職員)集合研修を順次実施いたします。

<営業管理職制>

各支社や本社等でキャリアに応じたきめ細やかな研修を実施すること等により、引き続き、当社の強みである営業管理職制での管理職登用と育成に取り組んでまいります。

働きがいのある職場づくり～キャリア形成サポート～

各種研修制度・自己啓発支援制度によるキャリア形成に加え、個人の多様性に応じ、当社独自のサポート制度を設けています。また業務の改善を行うことで効率を高め、お客さまによりご満足いただけるサービスをご提供できるようワーク・パフォーマンス・イノベーションを進めています。職員一人ひとりの改革参画に対する意識、実行力を高め、全職員がやりがいを持っていきいきと働ける職場環境を築くとともに、お客さまにとってより一層お役に立つ体制へと進化させてまいります。

職種変更制度	経験豊富な女性人材のさらなる意欲振起、能力発揮の促進をはかるため、一般職員から業務職員へ職種変更をすることができる制度です。
キャリアアップ支援制度	期間限定で他所属の業務を経験することができる制度です。業務知識を拡大し、幅広い視野を身に付ける等キャリアづくりを支援します。 ※一般職員・業務職員対象
職務チャレンジ制度	職員が公募という形で新たな部署・職務にチャレンジできる制度です。 ※総合職員対象

経営層への提言制度・業務改善提案制度

全職員の知恵・アイデアを集め、それを実施していくための提言・提案制度があります。自分の考えをダイレクトに経営層に伝えることが出来る機会であり、優秀な提言は各部門で採用・実施に向けて検討されます。

◆厚生労働省主催

2010年度「均等・両立推進企業表彰」

均等推進企業部門「厚生労働大臣優良賞」を受賞

女性の活躍を推進する組織を設置し、女性の活躍推進関連の情報提供等を積極的に行うことにより、女性のキャリアアップを支援する取組みが評価され、受賞となりました。

◆経済産業省主催

2013年度「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞

当社のダイバーシティ経営への積極的な取組みが評価され、受賞となりました。



◆日経WOMAN(2018年6月号)「女性が活躍する会社BEST100」

において「総合2位」にランクインしました。特に残業削減施策、育児・介護支援制度の内容や利用状況などに基づくワークライフバランス度の高さが評価のポイントとなったと考えられます。

障がい者雇用～スミセイハーモニー～

地域・社会貢献の観点から、全国に展開する支社において障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。平成13年に設立した特例子会社－株式会社スミセイハーモニーでは、重度の障がい者を中心に153名*の職員が、当社のご契約の保全業務の一端を担い、明るくいいきと働いています。また、障がい者雇用に関する積極的な取組みを評価され、平成22年3月1日付で、厚生労働省の障害者雇用優良企業の認証を取得しました。

*平成30年5月時点



スミセイハーモニーオフィスの様子

健康経営への取組み

当社では、健康長寿社会の実現を目指して「Japan Vitality Project」を核とする「お客さま」「社会」「会社・職員」が共有できる「新たな価値づくり」に取り組んでいます。その出発点は、やはり、職員一人ひとりの健康に対する「意識」と「行動」です。

このような認識のもと、住友生命グループは、職員やその家族が積極的に健康維持・増進に取り組むことをサポートし、健康寿命の伸長という社会課題の解決に貢献してまいります。

平成29年度より職員の活力や生産性向上のほか、「CSVプロジェクト」の一環としてブランド向上を図っていくこと等を目的に、「住友生命グループ健康経営宣言」を当社ホームページにて公表し、その上で「健康管理」「健康リスク」「健康維持・増進」といった項目で健康経営に取り組んでいます。平成29年度はその取組みが認められ、経済産業省の健康経営優良法人認定制度において「健康優良法人2018(ホワイト500)」に認定されました。

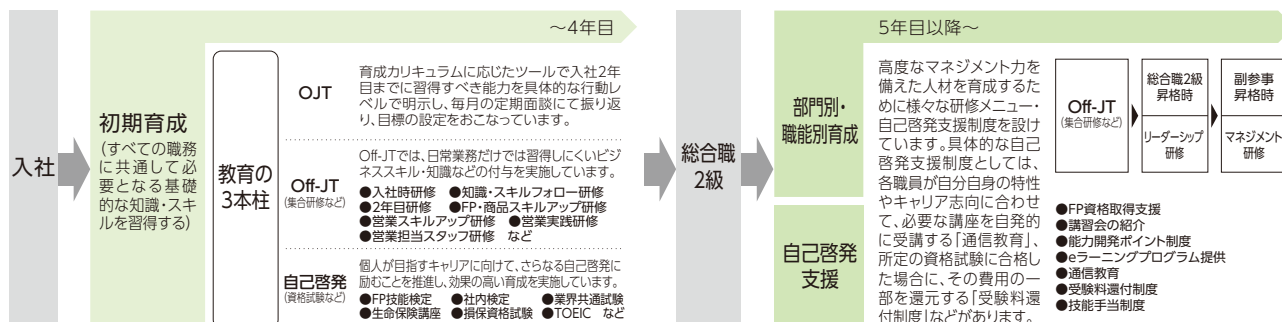
やりがいと誇りを持って挑戦し続けるために。

住友生命では、一人ひとりがやりがいを持って働けるよう、職員の能力開発およびキャリア形成に、積極的に取り組んでいます。ここでは、職種ごとに用意された、それらの研修制度をご紹介します。

総合職の教育・研修制度

住友生命では、社内の変革を推進でき、高度な専門性とマネジメント力を備えたいわゆる「プロフェッショナル人材」を早期にかつ多教育

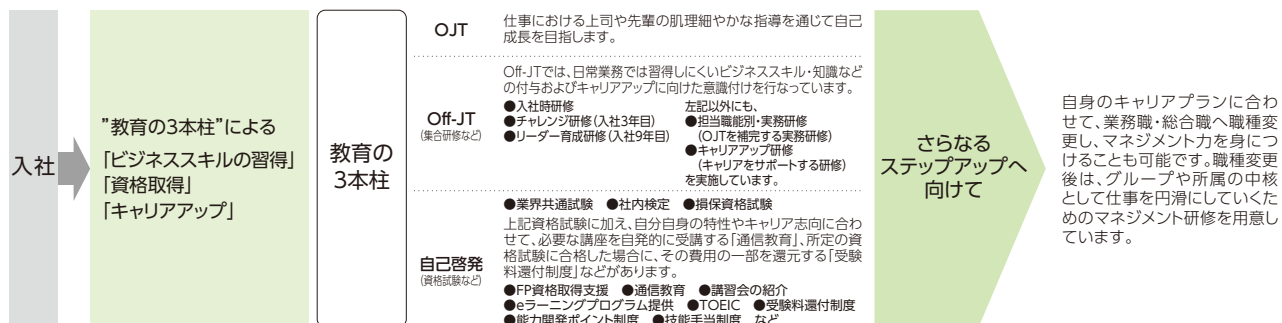
成するための教育制度を整備しています。また、職員の自立的な能力開発を支援するため、多様な能力開発プログラムを提示しています。



一般職の教育・研修制度

一般職は、お客さま本位の仕事と組織貢献を目指して、担当職務の事務責任者として効率的な業務遂行・対人対応力をはじめさまざまなスキ

ルが求められます。その能力開発に対する支援をはじめ、OJTを補完する実務研修、キャリア開発という視点での階層別研修を実施しております。



キャリアをサポートする制度 一業務職・総合職への職種変更

一般職員として入社後、業務職や総合職に職種変更をすることで、より幅広いフィールドで活躍することができます。実際に職種変更を通じて業務遂行力を高め、仕事をマネジ

メントする立場に就く職員も多数。すでに、一般職から業務職・総合職への職種変更者は300名を超え、さまざまな部署で管理職を含む中核として活躍しています。

スミセイライフデザイナーの教育制度

個人の成長ステップに応じたきめ細やかな研修を実施しております。特に、入社後の初期教育は保険の社会的意義・商品知識・事務手続き等の習得に加え、お客さまの立場に立った質の高いコンサルティングを提供できるよう3ヵ月に亘る集合研修を実施し、質量ともに充実した研修を行っています。

その後も充実した教育システムの中で、生活設計・企業福祉・税務・相続・金融商品といった幅広い知識をマスターし、豊富な知識と

スキルを兼ね備えた人材の育成を目指しております。

「いつも、いつまでも続く先進のコンサルティング&サービス」を提供するために、生命保険だけではなく金融商品・社会保障制度等に関する豊富な知識を有する「FP技能士（厚生労働省所管国家資格）」資格の取得・活用を推進しております。

平成30年4月時点で33,317名がFP資格を取得しております。（総合職員・一般職員等を含む）

