

# 従業員の働きがい

従業員一人ひとりが誇りと自信をもっていきいきと働き続けられる会社づくりに取り組みます。自由闊達でチャレンジ意欲あふれる組織風土を大切にします。

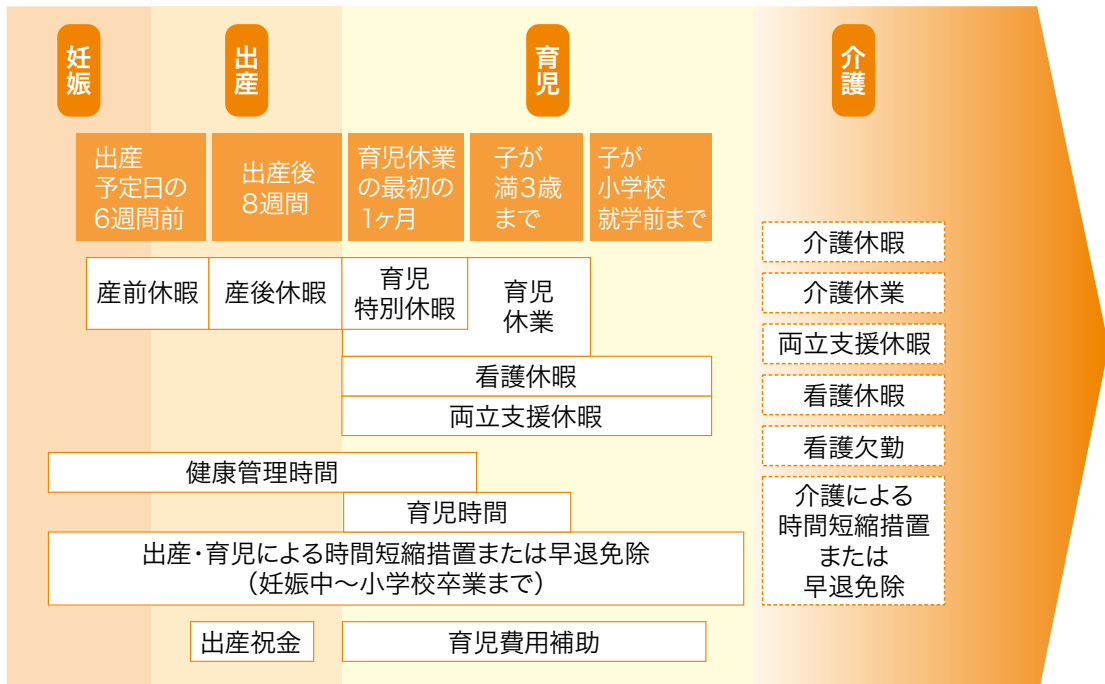
理想の会社を実現していくためには、原動力となる従業員一人ひとりが住友生命で働くことに誇りと自信をもち、働く喜びを実感できることが重要だと考えています。

住友生命は、多様な従業員と会社がWin-Winの関係を構築できるよう、ハード・ソフト両面からの取組みを通じて働きやすく・働きがいのある職場づくりを進めています。

## 働きやすい職場づくり～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、一人ひとりの「ワーク・ライフ・バランス」を通じて、全ての役職員が互いを尊重し

ながら協力して働く、明るくいいきとした職場を目指し、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。



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

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  
「厚生労働大臣優良賞」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

### 「子育て支援企業」として3回目の認定

仕事と子育ての両立支援に取り組む企業として平成19年5月、平成21年7月、平成24年10月に厚生労働大臣の認定を受けました。(計3回)



## 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「一番薦めたい保険会社」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(※)	2015年4月時点	2020年度末目標
内部管理職制	14%	21%以上
営業管理職制	41%	42%以上
合計	29%	33%以上

※女性管理職の内訳

区分	役職名
内部管理職制	営業総局長、事業本部長、事業部長、本社部長、本社次長、本社室長、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

#### <内部管理職制>

##### ●集合研修実施

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

\* 業務職員…転居を伴う転勤のない総合職員

##### ●キャリアプランの作成

将来目指すべきキャリアプランを作成し、進むべき方向や能力開発方針を職員と会社が共有化し、将来のリーダー育成に役立ててまいります。

#### <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。

### 女性が活躍できる社内風土の醸成のための取組み

#### ●価値観共有化のための諸方策

社内報による女性の活躍に関する事例紹介をはじめ、職員同士で褒めあう社内風土の醸成、管理職へのワーク・ライフ・バランス講演会の定例実施、職員の子どもの対象とした職場訪問「スミセイキッズ参観日」による家庭でのコミュニケーション向上の推進等、女性が活躍できる職場を作るという価値観を共有化する取組みを進めてまいります。

#### ●男性の育児・家事への参加促進

ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境作りや女性の更なる活躍を目的として、男性の育児・家事に参加する風土作りを進めてまいります。具体的には、配偶者に子どもが生まれた男性職員とその所属長に対して育児休暇の取得推進メールを送付するなど、男性の育児・家事参加の促進を行ってまいります。

## 従業員の働きがい

### 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改革を進めています。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。

<b>職種変更制度</b>	一般職員・業務職員・総合職員における相互間の職種変更が可能な制度です。(一般職員から業務職員への職種変更は約250名おり、管理職等として活躍しています。)
<b>キャリアアップ支援制度</b>	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
<b>職務チャレンジ制度</b>	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、優秀な提言は全社表彰され各部門で採用・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「女性が活躍する会社Best100」にランクイン

日経WOMAN 2015年6月号「女性が活躍する会社Best100」において、総合第10位、ワークライフバランス度第4位、男女均等度第9位にランクインしました。女性管理職比率の目標数値の公表や個別のキャリア支援等の取組みが評価されたものと考えます。

### キャリア形成サポート制度 利用者の声

#### 職種変更制度



中村 香穂里  
コンプライアンス統括部／平成11年入社  
業務職員  
平成11年 営業総括部に配属  
平成21年 一般職員から業務職員へ職種変更  
平成24年 東京事業部  
平成26年 コンプライアンス統括部

##### <制度利用のきっかけ>

当時の所属に後輩が多く配属され、上司から「後輩に色々な働き方があることを示して、あなた自身伸び伸び働いてほしい。そのためにも、制度を実際に活用してみようか。」とお声かけいただいたことがきっかけです。

##### <現在の職務について>

適切な保険の募集活動を行うための社内のルール作りが現在の担当業務です。また、お客さまから信頼される募集活動となっているかを確認しています。ルール作りや確認作業においては、実態に合ったものとなっているかを常に意識して業務に取り組んでいます。職種変更をしたことで経験した支社勤務や、一般職員の時には求められなかった幅広い業務が役に立っています。

##### <今後の抱負>

本社・支社間の異動により、新しい業務に携えることで成長を実感し、自分に自信ができました。これからも様々な業務を経験し社会人として、人間として成長していくことが目標です。

#### キャリアアップ支援制度



片岡 博美  
山梨支社／平成10年入社  
業務職員 グループマネージャー  
平成24年5月～約1年間  
キャリアアップ支援制度を利用して  
契約審査部・契約サービス部へ  
約半年間ずつ留学

##### <制度利用のきっかけ>

支部での事務経験を経て支社に異動となった際、同じ社内での仕事であってもポジションが異なれば見え方が違うと実感しました。さらに本社での経験を積んで仕事の幅を広げ、お客さまをはじめこれまでお世話になった方々に恩返ししたいと思ったことがきっかけです。

##### <キャリアアップ先での仕事内容>

支部や支社からの本社あての依頼がどのように処理されているのか等、これまで行ってきた業務の背景を知り、生命保険事務の本質を学ぶことができました。知識やスキルの習得はもちろん人脈を広げることができ、どんな仕事をしていても「お客さまのため」という気持ちで住友生命の職員が一体となっていることに改めて誇りを感じることができました。

##### <制度利用後の感想>

現在、グループマネージャーとして営業職員のサポートをする立場として仕事をしています。支部・支社・本社の縦割りの仕事ではなく、「住友生命の仕事」として日々仕事に精進しています。後輩の女性職員がいきいきと仕事をしたいけるよう私自身が活躍することで範を示したいと思っています。

## 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119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り組みを評価され、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27年5月時点



スミセイハーモニーオフィスの様子

## 教育制度

### 総合職員・一般職員等の教育体系

#### 総合職員人材育成概要



#### 一般職員人材育成概要

