

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めます。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。

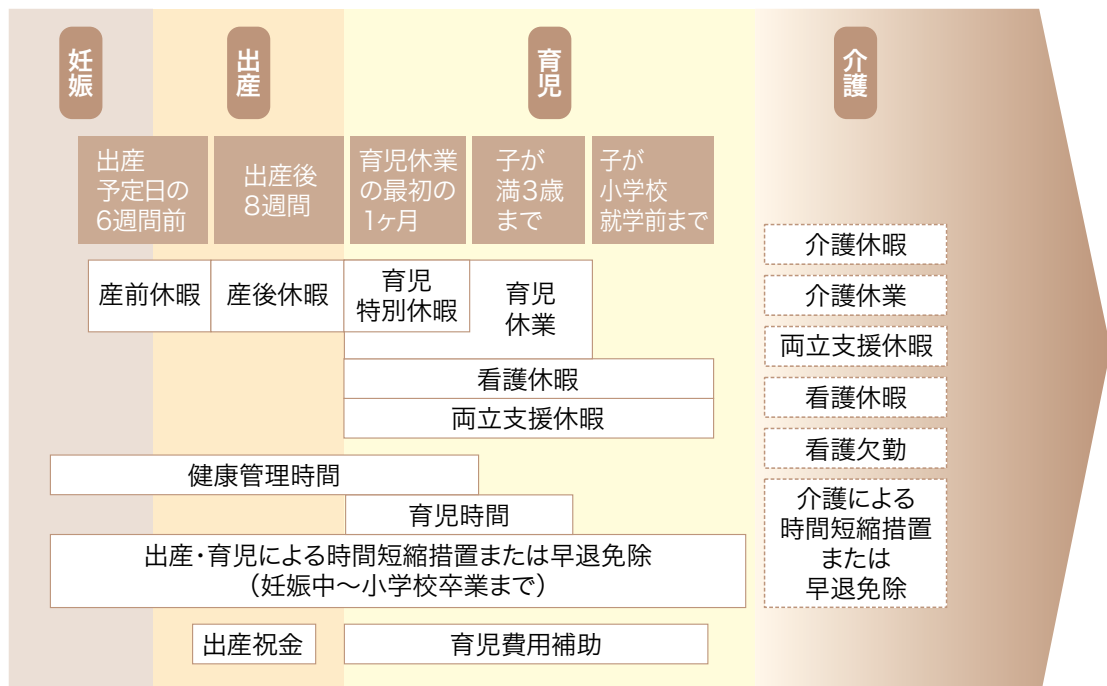
当社は、多様性ある従業員と会社がWin-Winの関係を構築できるよう、

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
「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「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(※)	2016年4月時点	2020年度末目標
内部管理職制	17%	21%以上
営業管理職制	44%	42%以上
合計	33%	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

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。

<共通>

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。

<内部管理職制>

管理職を目指すための職種別(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。

* 業務職員…転居を伴う転動のない総合職員

<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

●男性の家事・育児への参加促進

ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境作り、女性の更なる活躍を目的として、男性の育児休業の取得推進等により男性が家事・育児に参加する風土作りを進めてまいります。

●価値観共有化のための諸方策

WEB社内報による女性の活躍に関する事例紹介、「いいね!カード」や「ベストアプローズ表彰」によるほめる風土の醸成、管理職へのワーク・ライフ・バランスに関する講演会の実施等、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。

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。

職種変更制度	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270名おり、管理職等として活躍しています。)
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

2016年6月号「女性が活躍する会社BEST100」において、「総合12位」「ダイバーシティ浸透度10位」にランクインしました。女性のキャリアアップを推進すべく、管理職候補者の育成推進等に取り組んできたこと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



畑端 尚代
釧路支社/昭和62年入社
業務職員 緑西支部長
平成18年 サブマネージャー
平成27年 一般職員から業務職員へ職種変更
平成28年 緑西支部長

1. 制度利用のきっかけ

一般職員として、営業職員が働く支部の事務を担当してきた中で、上司から職種変更の提案をうけました。今後のキャリア形成を考えた結果、これまでのような事務だけではなく、営業現場により近い、異なるステージで自分を試してみようと思い、業務職員へ職種変更しました。

2. 職種変更後の変化

職種変更後は販売スタッフとなり、様々なイベントの企画・立案・運営を通じて仕事の新たな面白みを感じました。

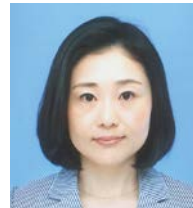
平成28年1月には支部長に就任し、支部のメンバーとひとつの目標に向かって進んでいます。大変だと感じる時もありますが、メンバーとともに目標を達成したときの喜び、感動は今までと比べものにならないほど大きく、毎日が充実しています。

3. 今後の抱負

支部のメンバーと全力で取組み、名実ともに支社ナンバー1の支部を目指して頑張っていきたいと思っています。

また、私のように支部の事務職から販売スタッフ、そして支部長になる道もあること、支部長としてのやりがいや喜びなどをもっと皆に伝えることで、新たな道に挑戦する方を増やしていけたらと思っています。

キャリアアップ支援制度



十河 尚子
高松支社/平成7年入社
業務職員 グループマネージャー
平成24年10月から1年間、
キャリアアップ支援制度を利用して
営業教育室へ留学。
平成26年 一般職員から業務職員へ職種変更

1. 制度利用のきっかけ

制度を知ったときから、いつかは経験してみたいと思っていました。仕事をしていく中で、全社的な職務を通じて視野を広げ成長してみたいという気持ちがどんどん強くなっていき、平成24年に同制度に応募。高松支社から、東京本社にある営業教育室に赴任しました。

2. キャリアアップ先での仕事内容

営業教育室は営業職員の教育全般を担っており、私は全国の支社・支部で放映する教材を盛り込んだ映像番組の制作、ならびにメインキャストを務めました。伝えることの難しさを感じつつ、分かりやすく伝える工夫に日々力を入れて取り組んできました。

支社では体験できない職務を通じて会社の方向性等を改めて理解でき、視野が広がったように感じています。また、多くの上司・同僚との出会いを通じて、人間的にも一歩成長できたようにも思います。

3. 制度利用後の変化・今後の抱負

高松支社に戻り1年間支部の事務を経験した後に職種変更し、業務職員となりました。現在は、支部長・営業職員のサポートを中心とする運営グループのグループマネージャーをしています。

本社・支社・支部勤務を経験することで得ることができたそれぞれの「視点」を忘れずに、スミセイブランドの一員であることに誇りをもって、営業現場サポートに日々尽力していき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127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28年5月時点

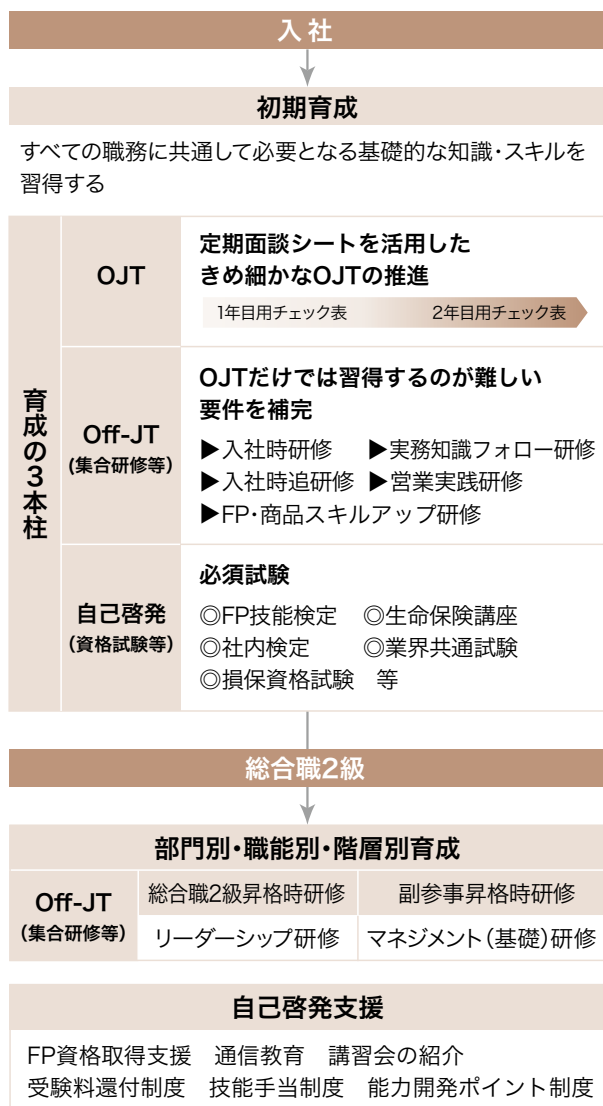


スミセイハーモニーオフィスの様子

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

