

## 「働き方変革」に向けた取組み ～ワークスタイル・イノベーション～

職員一人ひとりの時間資源を、より“お客さま本位”の業務や“スミセイブランドの向上”に繋がる業務に振り向けていくための取組みを実施するとともに、“時間よりも成果を重視

した働き方”への意識浸透を通じて早帰りや休暇取得などを推進することで、職員にとって「いきいきと働ける会社」の実現を目指しています。

### トップダウンの“スクラップ&ビルド”

限られた時間の中で新たな価値を創造する取組みにチャレンジしていくためには、優先順位の低い業務の廃止など、思い切った既存業務の見直しを行うこと（スクラップ&ビルド）が不可欠であるため、当社では社長トップダウンの指示のもと、各部門が抜本的な業務効率化を推進しています。

### “受け手目線”の業務改善

社内の全所属を対象としたアンケートで寄せられた業務改善要望に対して、各所管部門が積極的な見直し検討を行い、従来の延長線上で実施されてきた会議や報告業務の削減、社内向けの資料や文書の簡素化、各種事務基準の見直しなど様々な対応を進めています。

### 早帰り・休暇取得の推進

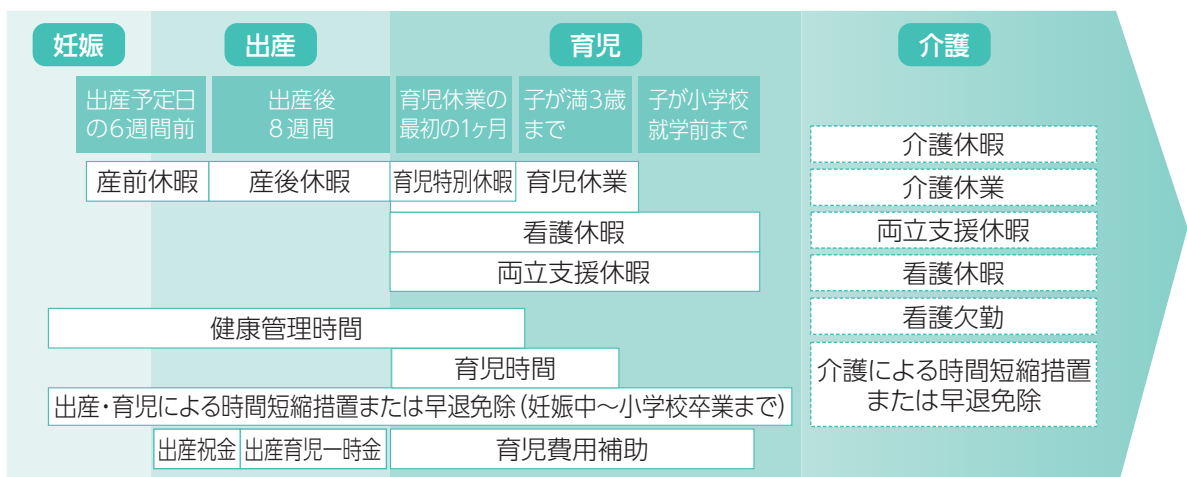
全ての職員が遅くとも20時までに業務を終了する「リミット20」運営\*の実施に加えて、各所属が独自の早帰り運営（ノー残業デーの実施等）に取り組んでいます。また、法定外の有給休暇（年間5日の連続休暇・年間4日のフレッシュアップ休暇等）の取得を必須としている他、法定の年次有給休暇取得推進に取り組んでいます。

\*毎日20時には個人用端末が強制ログアウトされ一切の端末操作ができなくなるシステムを導入しております。

## 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。



### 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。

### 子育て期間限定の職種変更

育児・教育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、子育て期間限定で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	2017年4月時点	2020年度末目標
内部管理職制	19%	21%以上
営業管理職制	45%	42%以上
合計	34%	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(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	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。



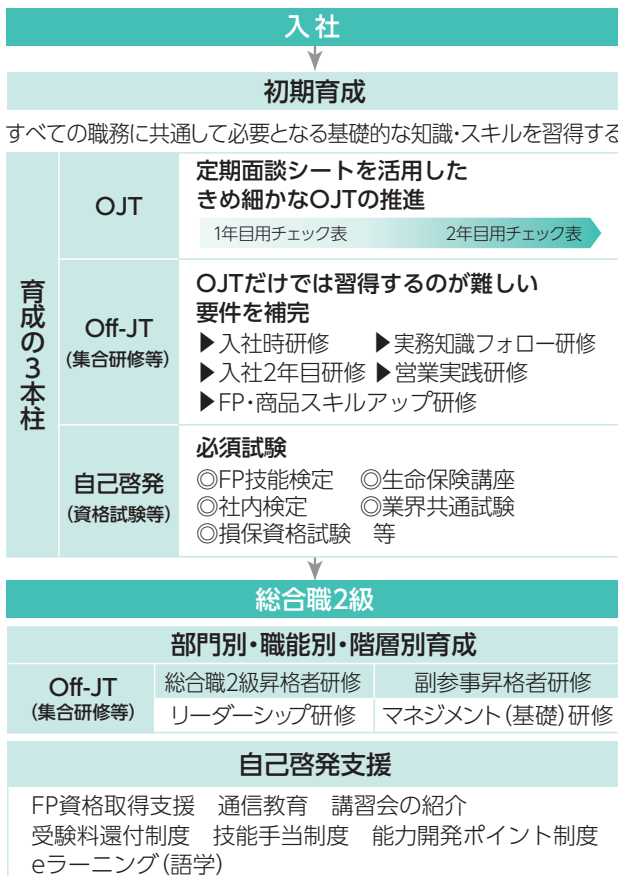
◆日経WOMAN「女性が活躍する会社BEST100」にランクイン

2017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の高さが評価のポイントとなったと考えられます。

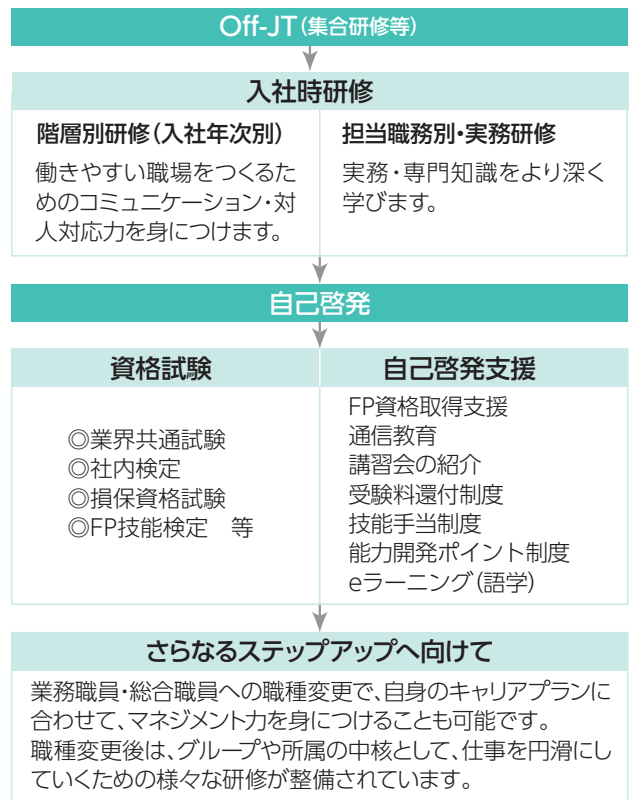
教育制度

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



## 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136名\*の職員が、当社のご契約の保全業務の一端を担い、明るくいき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29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まいります。