

人的資本・人財共育

歴史の中で貫かれてきた「社会公共の福祉に貢献する」というパーパスや、「住友生命グループVision2030」を具現化し、全てのステークホルダーに対してサステナブルに価値を提供していくため、その資本である「職員(人)」を「財(たから)」と位置づけ、経営戦略と連動した人的資本経営＝「人財共育」に取り組んでいます。

取組みを進める上では、「職員(人財)の価値を向上させることで、ステークホルダーのウェルビーイングと職員自身のウェルビーイングを実現する。」という強い理念のもと、社長自らが「人財共育本部長」となり、社長就任と同時に「人財共育本部」を立ち上げ、当社の人的資本経営を牽引しています。

パーパス = 社会公共の福祉に貢献する

住友生命グループVision2030

詳細は、P.22



お客さま・社会からの信頼・推奨がやりがいにつながり、好循環へ

職員 = ステークホルダーのウェルビーイングに貢献する「財」

社長自ら「人財共育本部長」となり、人財共育(当社の人的資本経営)を進めている。

人財共育本部長=高田社長



人財共育本部副本部長=
山本上席執行役員、
千葉執行役員



人財共育本部事務局長=
山田エグゼクティブ・フェロー



人財共育本部事務局メンバー
(企画スタッフ、エバンジェリストチーム)

関係各部門と連携

上記の理念・体制のもと、具体的に取り組んでいる内容は下図のとおりです。

ステークホルダーに価値を提供するために職員のウェルビーイングを実現する取組み(人財の育成)

会社側の取組み

- 経営理念と連動した人財戦略を明示
- 目指す姿としてのコンピテンシーを策定
- タレントマネジメントのレベルアップ
- 詳細は、P.70

会社



職員

会社と職員が
「共に育ち、選び・選ばれる関係」へ

職員の取組みへの支援

- 自律的なキャリア形成の支援
- 積極的な自己研鑽の推進
- 詳細は、P.70

職員のありたい姿「一人ひとりが自律的かつ主体的に成長しながら、自身の価値を発揮できる。周りの方から信頼され、誇りと自信をもって働き続けられる。(エンゲージメントの向上)」
エンゲージメント向上を目的とした直接的な取組みの詳細は、P.73



職員のウェルビーイングをサステナブルなものにしていくための取組み(環境の整備)

人財の多様性の発揮 (DE&I)

- 多様な人財が、公平な環境で、互いを尊重しながら自分らしく活躍できる、働きがいのある職場づくりを進めています。
- 詳細は、P.71

働き方改革 (WPI)

- 2018年度からWPI(ワーク・パフォーマンス・イノベーション)の取組みを進めています。
- 詳細は、P.72

健康経営

- 職員やその家族が積極的に健康維持・増進活動に取り組むことを全力でサポートし、持続可能な未来の実現を目指します。
- 詳細は、P.72

人的資本に関するモニタリング

住友生命の人的資本・人財共育の取組みは、パーパスをはじめとする経営理念や経営戦略と深く結びついています。お客さま・社会など、各ステークホルダーのウェルビーイングと職員自身のウェルビーイングを実現することで、パーパス・経営戦略の実現に貢献することを目指しています。

人財共育の取組みは多岐に亘りますが、中でも特に優先度・重要度の高い項目を「モニタリング項目」と位置づけ、各取組みによって生み出される価値を可視化しています。

主なモニタリング項目は下表のとおりです。具体的な取組みは、📖 本編P.70～P.73ならびに📖 資料編P.113に記載しています。

主なモニタリング項目

人財共育における視点	項目	2022年度実績	2023年度実績	
ステークホルダーに価値を提供するために職員のウェルビーイングを実現する取組み	経営戦略と人財戦略の連動	経営戦略を踏まえたコンピテンシー(目指す姿)の明示	(対象職種) 総合キャリア職	
		デジタル活用人財認定数	—	
	自律的なキャリア形成の支援	自己啓発費用サポート活用者数(2021年度よりスタート)	2,116名 (2021年度比+1,443名)	1,474名 (2021年度比+801名)
職員のウェルビーイングをサステナブルなものにしていくための取組み	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	女性管理職比率	48.3%	48.4%
		男性育休取得率(うち30日以上取得者占率)	100% (3.0%)	100% (13.7%)
		男女の賃金の差異(男性の賃金に対する女性の賃金の割合) 上段:職員:11,808名 下段:営業職員:28,976名	52.5% 93.4%	53.2% 86.8% (注)詳細は📖資料編P.113に記載
	働き方改革	障がい者雇用率	2.4%	2.5%
		総労働時間削減(2016年対比)	▲10.3%	▲11.0%
		月1日以上有給休暇取得者占率	81.8%	84.3%
	健康経営	2次健診対象者占率	27.2%	27.1%
		ウォーキングキャンペーン参加者数	22,075名	19,743名
		ストレスチェック受検率	82.0%	85.4%
	上記の取組みを通じた職員の「やりがい」等を測定	エンゲージメント	職員エンゲージメントスコア	61%
職員が活躍する環境			72%	72%
コラボレーション コミュニケーション (所属内での協力・連携に関する指標)			74% 67%	75% 68%

ステークホルダーに価値を提供するために職員のウェルビーイングを実現する取組み(人財の育成)

会社側の取組み(目指す姿の明示とタレントマネジメント)

● 目指す姿(コンピテンシー)の明示

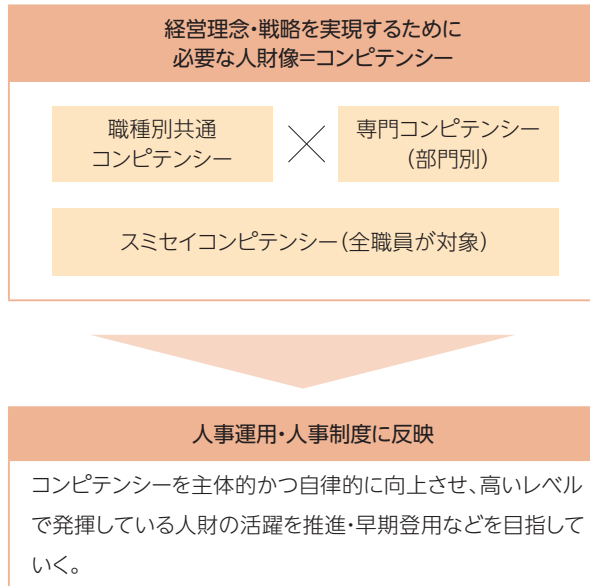
各部門と共同で、経営理念・経営戦略の実現に資する人財要件(職員の目指す姿)として、コンピテンシーを策定しました。2023年度より、総合キャリア職を対象に運営をスタートし、2024年度から対象をビジネスキャリア職へ拡大しています。

コンピテンシーは、全職員に必要となる「スマセイコンピテンシー」、職種ごとに求められる「職種別共通コンピテンシー」、各部門で求められる「専門コンピテンシー」の3つから成っています。

これらのコンピテンシーを身につけることで、職員自身の生産性の向上・成長の実感を通じてウェルビーイングを実現し、ひいては社会・お客さまへのウェルビーイング価値提供に寄与することを目指します。

● コンピテンシーに基づくタレントマネジメント

コンピテンシーを入社後の早い段階で身につけ、職員自身と社会・お客さまのウェルビーイングを実現するため、2024年度に人事運用・人事制度の一部改正を実施しました。コンピテンシーの習得度に合わせて、より活躍の場をひろげ、成長を促進するタレントマネジメントの実現を目指しています。



職員の取組みへの支援(自律的なキャリア形成の支援)

● キャリアプランニングの推進

職員がいきいきと働きウェルビーイングを実現していくために、職員一人ひとりの「キャリアプランニング」を推進しています。ありたい姿の実現に向け、様々な運営、施策を実施しています。

マイキャリア運営

若手職員を対象に、職員が自らの意思でキャリアエリアを選択・申告し各領域における将来の活躍を目指し、所属長や人事部は、その本人希望を踏まえた職務・役割付与ならびに人事運用を行う「マイキャリア運営」を実施しています。

キャリアプランニング策定を支援する施策

職員のキャリアプランニング策定を支援するため、多彩なプログラムを提供しています。

主なキャリア支援策の例

キャリアエリアを知る	キャリアを考える
(ジョブフェア) キャリア形成の考え方、様々な部署の業務内容、必要となるスキル等を紹介するイベント。 (ジョブトライプログラム) 支社職員が希望する本支社所属の業務を一定期間体験するプログラム。	(キャリア支援面談) 職員が自身のキャリアへの考えを深める機会として、社内のキャリアコンサルタント(有資格者)に個別相談ができる窓口。常設しておりいつでも相談が可能。

● 自己研鑽の積極推進

職員のキャリア形成やコンピテンシー習得において、必要となるスキルや知識を身につけるために、自己研鑽への取組みを積極的に推進しています。

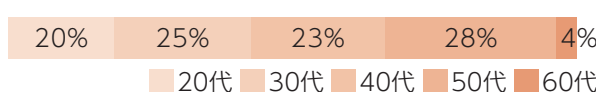
自己啓発費用サポート

各職員自身が選んだ通信・通学講座、ビジネススクール、社外セミナー等について、職員一人あたり年間20万円まで受講費用を補助する運営を行っています。幅広い年代の職員が継続的に学んでいます。

利用者数

2021年度	2022年度	2023年度
673名	2,116名	1,474名

年代別利用者割合(2023年度)



e-ラーニング

ビジネスに必要なスキルを15のテーマから選び、スキマ時間を活用して、個人スマートフォンやタブレット・パソコンからいつでも気軽に学べる体制を整えています。

職員のウェルビーイングをサステナブルなものにしていくための取組み(環境の整備)

人財の多様性の発揮(DE&I)

住友生命は、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)を推進しています

住友生命は、多様な人財が、公平な環境で、互いを尊重しながら自分らしく活躍できる、働きがいのある職場づくりを進めています。そして、多様な人財が、その力を最大限発揮し、共に育ち、進化し続けることで、新しい価値を創造し、お客さまと社会の「ウェルビーイング(＝一人ひとりのよりよく生きる)」に貢献していきます。

●多様な人財がいきいきと生産性高く働く環境づくり

毎年、ダイバーシティに関する管理職向けセミナーを行うなど、継続的に意識・風土醸成に取り組んでいます。育児・介護等と仕事の両立に向けた制度の充実に加え、テレワークやフレックスタイム制の活用など、多様な働き方も推進しています。このほか、転居範囲に応じた働き方を選べる人事制度の運用や、不妊治療のために使用できる休暇・休職制度も導入しました。さらに、従来から実施している入社後の職種変更やキャリアアップ支援制度の活用等を通じて、多様な職員の自律的なキャリア開発を後押ししています。

職種変更制度	キャリアアップ支援制度
ビジネスキャリア職員・総合キャリア職員相互の職種変更が可能です。これまでビジネスキャリア職員から総合キャリア職員へ約380名が職種変更しており、管理職として活躍している人も多くいます。	期間限定で他所属の業務を経験できる制度です。知識や視野拡大によるキャリア形成を支援します。(対象は転居を伴う異動のない職種)

●女性活躍推進の取組み

2021年4月に2025年度末までを対象期間とした女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、取組みを進めています。女性管理職比率については計画的な育成や階層別研修等を実施し、男性職員の育児取得については該当職員とその所属長に対する個別の働きかけと職員全体を対象とした理解促進セミナー等を組み合わせた取組みを実施するほか、新たに「チャレンジ育児30Days」と題した運営を開始し、取得日数の長期化にも挑戦しています。

女性活躍推進法に基づく行動計画

- 2025年度末の女性管理職比率を50%とする
- 男性の育児休暇取得100%を通じ、全職員が働きやすい職場環境を整備する

女性管理職比率 (2024年4月現在)	男性育児取得率 (2023年度実績)
48.4%	100%

VOICE



佐賀支社
藤田 典子
職員

キャリアアップ支援制度利用者

〈2022年4月より2年間「経理部経理室」へ異動〉

経理室では日常業務からプロジェクトの参画まで幅広く携わる機会をいただきました。経理業務は想像以上に広範で専門性が高く圧倒される日々でしたが、その環境で仕事ができただけは価値ある経験であり、貴重な財産となりました。帰任後は実務経験から得た知識や考え方を活かし、支社業務の効率化・精度向上に取り組んでいます。

VOICE



企画部(当時渋谷支社
渋谷第一支部長)
佐藤 佑介
部長代理

育児休職制度利用者

〈2023年度に31日間の育児休職を取得〉

子どもが生まれてからの1ヶ月間は毎日が感動でかけがえのない時間だったと感じています。「全力でフォローするから安心して取得して欲しい」と背中を押していただいた上司・同僚に感謝しております。取得後は自身と働く仲間のワークライフバランスを一層意識するようになりました。

●障がい者雇用の推進

DE&Iの柱として障がい者雇用に積極的に取り組み、2024年4月時点の雇用率は法定雇用率(2.5%)を上回っています。特例子会社の(株)スミセイハーモニーでは、サテライトオフィスのさらなる開設、フルリモートワークなど新たな雇用機会創出にも取り組んでいます。シンガポールに設立したNPO法人TomoWorkでは、2019年のプロジェクト開始以降、約300名に就労支援プログラムを提供し、就労機会の創出を進めています。



●LGBTQ+に関する取組み

職員の理解増進等の観点から、全職員にLGBTQ+を含めた人権研修を実施するほか、基礎知識等を掲載したハンドブックの提供、希望者へのアライステッカーの配付、相談窓口の設置等を行っています。また、各種休暇制度や社宅貸与等の福利厚生制度を改正し、客観的資料等をもとに、原則、同性パートナーを配偶者とみなして運用していません。



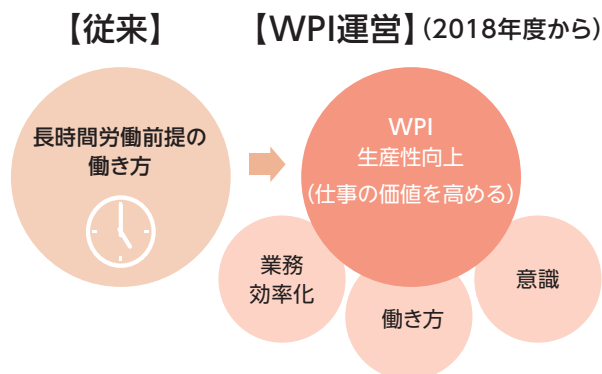
職員のウェルビーイングをサステナブルなものにしていくための取組み(環境の整備)

働き方改革(WPI)

住友生命では2018年度からWPI(ワーク・パフォーマンス・イノベーション)の取組みを進めています

●「働き方改革」に向けた取組み～WPI運営～

新たなシステムの導入による業務効率化や、既存業務の見直し等によって生み出した時間を、職員一人ひとりが「お客さま本位の仕事」へ集中するとともに、長時間労働の抑制や休暇取得の推進、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、会社全体として一層の生産性(パフォーマンス)向上を目指しています。



職員一人ひとりが受け手の・将来のことを考え、相互の対話を深め会社全体の生産性向上に努めます

場所や時間にとらわれない働き方

在宅勤務やスライド勤務、フレックスタイム制を活用し、働く場所・時間を意図的に使い分け、所属の生産性向上に向けた働き方を選択します。働く場所や時間にとらわれず情報共有やコミュニケーションを密に行い、円滑かつ迅速に業務を遂行します。

主体的・継続的な業務見直し

全職員が日頃の業務に対する課題意識を持ち、継続的に業務を見直すサイクルを定着させていきます。

健康でいきいきと働ける環境

主体的・計画的な職務遂行をし、月1日以上のペースで計画的に年次有給休暇を取得し、ライフの充実・自己の成長につなげます。また東京本社移転に伴い、より一層の価値創造につながる働き方を実践し、全社に伝播していきます。

健康経営

住友生命は健康経営の取組みを推進しています

2017年4月に策定した「住友生命グループ健康経営宣言」(2021年7月改定)のもと、一人ひとりの職員が個々の能力をいきいきと最大限に発揮するためには、何よりも職員やその家族が心と体の健康を大切に「ウェルビーイング」であることが非常に重要だと考えています。

住友生命グループは、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」を目指しています。その根幹を支えるものが、職員一人ひとりの健康に対する「意識」と「行動」です。職員やその家族が積極的に健康維持・増進活動に取り組む

ことを全力でサポートし、1人でも多くの方の「よりよく生きる」に貢献し、持続可能な未来の実現を目指します。

2023年度の取組みについては、職員の健康診断における「2次健診対象者占率30%未満」を掲げて取り組んだ結果「27.1%」と目標を達成しました。

また、経済産業省および日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度において「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)～ホワイト500～」に7年連続で認定されました。



	「健康経営」の主な取組み内容	指標	評価項目	実績(2023年度)
健康管理	<ul style="list-style-type: none"> 定期健診および2次健診の受診率向上と特定保健指導、生活習慣改善指導等の実施 糖尿病重症化予防事業の実施 ● 家族の健康診断受診率向上への取組み 人間ドック・乳がん検診費用補給事業の利用促進 ● 電話健康相談の活用促進 メンタルヘルス不調予防 ● ストレスチェック受検勧奨と活用 	定期健康診断	1次健診 受診率	100%
			2次健診 受診率	67.5%
		特定健診	受診率	80.3%(2022年度)
		特定保健指導	指導完了率	45.6%(2022年度)
健康リスクの軽減	<ul style="list-style-type: none"> 禁煙の推進 ● 長時間労働の抑制と柔軟な働き方への取組み コミュニケーションの促進 	喫煙者数	喫煙率	23.5%
健康維持・増進の奨励	<ul style="list-style-type: none"> 「Vitality健康プログラム」の活用 「社内ウォーキングキャンペーン」の年2回(春・秋)開催 ICTや機関紙等による健康情報の提供(生活習慣病、食事、禁煙等) スノーカー通勤の推奨 	ウォーキングキャンペーン	参加者数	19,743名

エンゲージメント

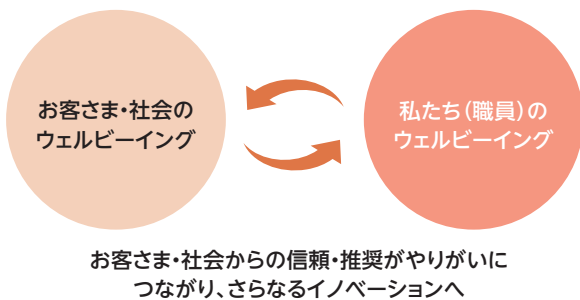
職員のウェルビーイングを測る一つの指標として、「エンゲージメントサーベイ」を実施しています。また、「ウェルビーイングモニタリング調査」においても、職員による当社推奨度等について継続的に計測しており、エンゲージメントサーベイと併せて、多角的に収集した「職員の声」を様々な取組みに生かしています。今後は、エンゲージメントや職員による当社推奨度、お客さまの推奨度である「NPS(ネットプロモータースコア)」等との相関・因果に関する分析を進め、より実効性のある施策の実施を検討します。

職員のウェルビーイング実現・人財の価値向上を通じて、各ステークホルダーのウェルビーイング実現に寄与するための取組みを、全社一丸となって進めていきます。

●エンゲージメントとは

お客さまのウェルビーイング実現や企業価値向上のためには、一人ひとりの職員が「やりがい」を持っていきいきと働き、個々の能力を最大限発揮していくことが重要です。このため、当社では職員の「エンゲージメント*」を重視し、向上に向けた取組みを強化しています。

※人財共育の取組みにおけるエンゲージメントとは、当社職員の「会社への信頼、愛着」「当社で働く上でのやりがい」を表しています。



●組織ごとの取組みの推進

エンゲージメントサーベイの結果については、各組織の管理職に開示し、組織ごとの課題や、強み・弱みを把握・分析できる環境を整備しています。

エンゲージメントサーベイでは、各種取組みと紐づけ、具体的には以下の項目にて測定を行い、それぞれの課題に対してPDCAを実施しています。また、組織ごとの課題に基づき、人事部門・エバンジェリストチームによる個別サポートを実施しています。

●エンゲージメントサーベイの実施

職員のエンゲージメント状況に関し、全社・組織ごとに把握し、向上へのPDCAに活用するため、2021年度より「エンゲージメントサーベイ」を導入しています。

2023年度のサーベイ結果*は下表のとおりでした。結果から判明した課題に関して、対応する取組みを進めています。具体的な取組みは下段のとおりです。

※5段階のうち「好意的回答(非常にそう思う・そう思う)」を選んだ人の割合。

職員エンゲージメントスコア	61%(前年比±0pt)
職員が活躍する環境	72%(前年比±0pt)
コラボレーション コミュニケーション	75%(前年比+1pt) 68%(前年比+1pt)

●全社的な取組み

エンゲージメントの重要性を伝播し、エンゲージメント向上に資するアクションを支援するべく、役員が全国にある支社をサポートする運営に取り組んでいます。

経営陣から若手職員まで含めた「対話」を通じて、経営理念・当社パーパス(存在意義)や人財共育の理念浸透を図りつつ、職員の声を検討に生かし、エンゲージメント向上に向けて全社一丸となった取組みを進めています。

エンゲージメントサーベイの項目の概要

ステークホルダーに価値を提供するために職員のウェルビーイングを実現する取組み(人財の育成)

- 職員エンゲージメント
- コラボレーション・コミュニケーション
- 経営幹部・業績評価・戦略的一貫性への評価
- 成長の機会・職員が活躍する環境
- 顧客志向度

職員のウェルビーイングをサステナブルなものにしていくための取組み(環境の整備)

- ワークライフバランス
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)推進
- 企業の社会的責任と倫理
- 給与と福利厚生・定期面接・人事考課