



SOMPO
ホールディングス

保険の先へ、挑む。

損保ジャパン日本興亜の取組みについて ～働き方改革・イクボス～

2018年1月9日

埼玉中央支店

損害保険ジャパン日本興亜株式会社

© 2017 Sompo Japan Nipponkoa Insurance Inc. All Rights Reserved.

女性活躍推進の変遷 ～当社の取組～

2003

2010

2015

2020

女性管理職比率数値目標

10% 12.3%達成

30%



3. 男女ともに全社員の働き方改革

ワークスタイルイノベーション
・多様な働き方の推進

2. 職域拡大・意思決定層の女性を増やす

働きがい

- ・コース別人事制度の廃止
- ・女性育成の強化

1. 両立支援制度の拡充

働きやすさ

- ・国内大手金融機関初の女性活躍推進専門部署を設置
- ・仕事と生活の両立支援に向けた制度構築

ダイバーシティ&インクルージョンの実現

1. 管理職の意識改革

「部店長道場」の展開

道場主（主催）：社長

参加者：部店長

社長自らが
ダイバーシティマネジメントの
重要性について部店長と直接対話



西澤社長が道場主として
部店長と対話

イクボスセミナー

全国4か所で開催

東京・名古屋・大阪・福岡・TV会議



全国70か所の拠点を
つなぎTV会議でも
イクボスの講演を実施
講師 川島高之氏
(NPO法人ファザーリン
グ・ジャパン理事)

「イクボス」パネルディスカッション



1. 管理職の意識改革 ～上司の巻き込み～

メンター制度

メンター制度を通じて、女性を育成する風土を根付かせること

～女性社員の生の声～

完璧な形でなければ…

直属の上司には
相談しづらい

エリア職員は転勤が多い男性社員に比べて

ネットワーク構築に
ハンディキャップが
ある

- 評価を伴わない場での相談
- 幅広い経験に基づくアドバイス
- キャリア形成の相談

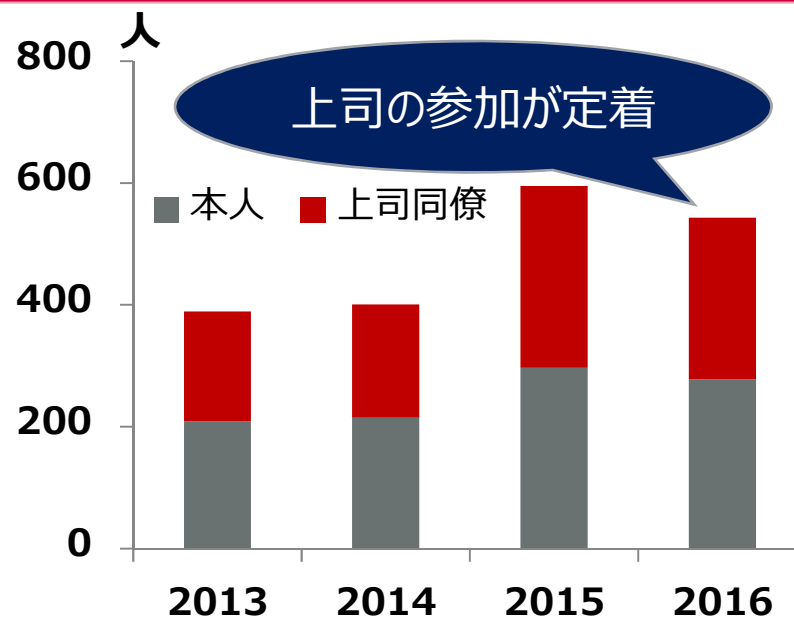
1. 管理職の意識改革 ～上司の巻き込み～

育児休業復帰者向けフォーラム

全国4か所で開催

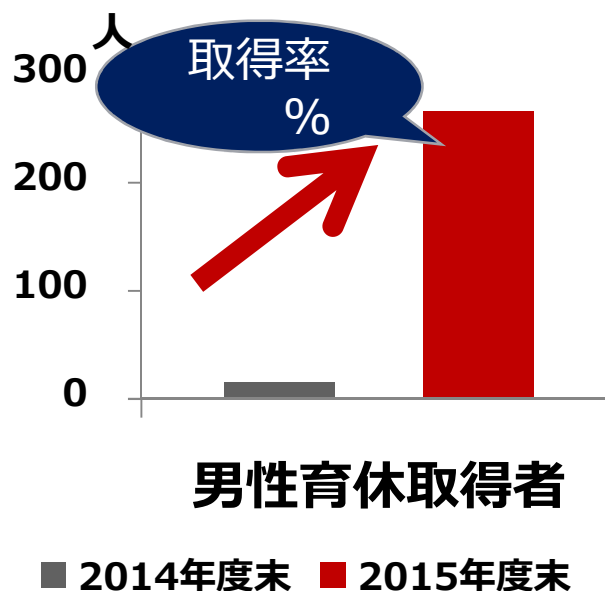
東京・名古屋・大阪・福岡

育休者の復帰後の職場理解を促すとともに
上司には育休復帰者に最大限の力を
発揮してもらうためのマネジメント手法を
提供

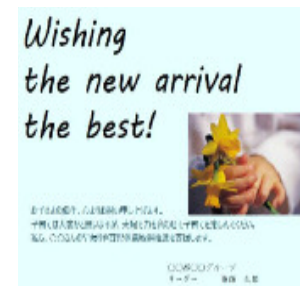


男性育児休業取得推進

上司から部下へ
「おめでとうカード」を
渡し、取得を推進している



上司と部下がペアで参加



上司からお子さんが
生まれた部下へ送る
おめでとうカード

2. 働き方改革 ~ワークスタイルイノベーション~

- 残業体質で時間制限なく働くことから抜け出さなければ本当の意味で多様な人材が活躍できないという**危機感**

狙い

全社員の生産性向上

Action

ワークスタイルイノベーション

多様な人材が活躍できる
環境・制度の整備

時間あたりの生産性を高める

多様な働き方の実践

テレワーク

シフト勤務

時間と場所に捉われない柔軟な働き方の実践

2. 働き方改革 ～ワークスタイルイノベーション～

制度・ルールの特長

テレワーク

- ・全社員を対象（育児・介護等の条件なし）
- ・1か月の上限回数を撤廃
- ・「午前のみ」「午後のみ」等の一部利用も可

シフト勤務

- ・全職場で、個人別・労働日単位でシフト勤務が可能
- ・就業時刻を9パターンから選択可

インフラの整備

- ① 社内と同様のセキュリティレベルのネットワーク環境を構築できるシンクライアント端末を配備
- ② 育児や介護の事情を抱える社員に対し、突発事象発生時の在宅勤務用として、自宅設置用のシンクライアント端末を追加配備
- ③ 外出先や移動時など、時間や場所に縛られない働き方を可能とするスマートフォンを配備
(2016年度下期に約6,000台配備。)

風土の醸成・意識改革

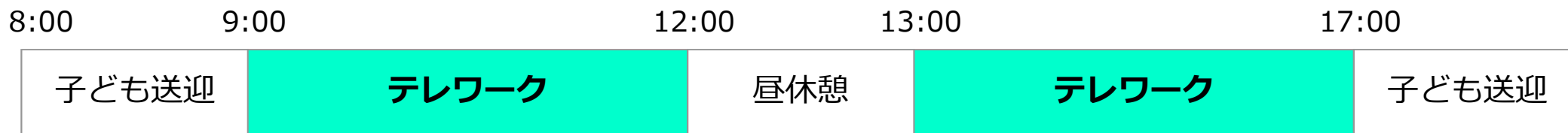
- ① 管理職が各職場で策定する目標に、多様な働き方の実践に向けた目標設定を必須化
- ② 管理職向け研修で、働き方の変革・テレワークの活用等に関するカリキュラムを実施
- ③ 管理職の率先垂範に向けて、役員や管理職によるテレワークの実施を推奨

ハード面（制度）とソフト面（意識改革）両面の取り組み

2. 働き方改革 ～テレワークの活用事例～

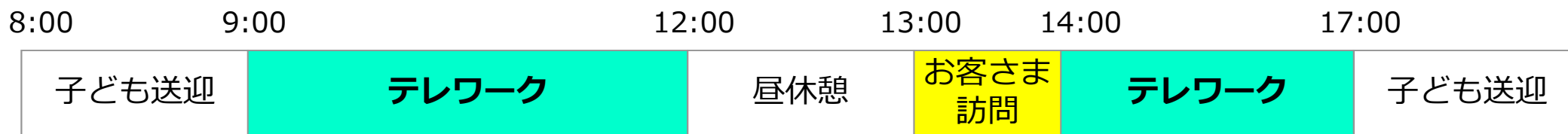
事例 1

子どもの送迎時間前後にテレワークを活用することで生産性・効率が高まるケース



事例 2

事例 1 のケースに日中お客さま訪問を組み合わせるケース



事例 3

日中の定期的なイベント（1時間）のため「半日テレワーク」を活用するケース
（これまでは丸一日休暇を取得せざるを得なかったケース）



※介護支援相談員（ケアマネージャー）との打ち合わせ等を想定

テレワークの実践によって生産性の向上を実現している事例

2. 働き方変革 ～テレワークの利用実績～

利用実績	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	
	<u>名</u>	<u>名</u>	<u>名</u>	<u>約</u>	<u>名</u> (直近1年)
		本社部門試行実施	上限回数撤廃	自宅以外も可能に	ICTの整備(スマホ配備)

実施者からのアンケートから

前向きな声

- ①集中できる環境で業務することで生産性が向上した
(2015年度実施のアンケートで約7割が回答)
- ②普段と異なる環境に身を置く事で、戦略・企画を集中して考えることができた
- ③移動時間の無駄が削減されることにより効率化が実現
- ④育児・介護の事情により就業時間に制約のある社員について、一部の業務を在宅勤務で補うなど、時間を効率的に活用することで生産性の向上が実現できた

2. 働き方変革 ～課題と解決に向けた取組～

実施者からのアンケートから

課題に対する声

- ①より一層ペーパーレスを推進していく必要がある
- ②自宅でのテレワークは、場所の確保や家族の理解が必要
- ③お客さまの電話対応など、職場内での役割分担の調整が必要
- ④職場のコミュニケーション確保が必要

チーム制の導入 少人数チーム編成

権限委譲し、正しい評価につなげていく

「時間労働」から「時間成果」への転換

2. 働き方変革 ～サテライトオフィス～

社内にサテライトオフィスを設置



新宿本社



名古屋ビル