

グッドキャリア企業アワード2019

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

三井住友海上火災保険株式会社

立ちどまらない保険。

MS&AD 三井住友海上

評価のポイント

全社員のキャリアビジョンの作成や
上司部下間でのキャリア対話を通じて自己実現を支援

経営者からのメッセージ

イノベーション賞の受賞は大変光栄なことであり、心より感謝申し上げます。当社はすべての社員が健康で働きがいを持ち、いきいきと活躍できる会社を目指しています。今後とも、社員一人ひとりが成長し、様々なことにチャレンジできるよう取り組んでまいります。

取締役社長
原 典之



企業概要

- 事業概要: 金融業・保険業
- 業種: 損害保険業
- 所在地: 東京都千代田区
- 従業員数: 21,922人
(男性8,914人、女性13,008人、うち非正規雇用6,358人)
- 平均年齢: 40.7歳
- 創業年: 1893年

キャリア形成支援担当者紹介

【キャリア形成支援の取組をして良かったこと】

キャリア研修などの後に「少し元気になりました」とほほ笑んでくださる方が、着実に増えてきたことです。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

「キャリアビジョンがうまく描けない」という声も聞きます。少しでも役に立つツール作りに知恵を絞っています。

人事部 能力開発チーム
高崎 隆浩
担当年数: 7年



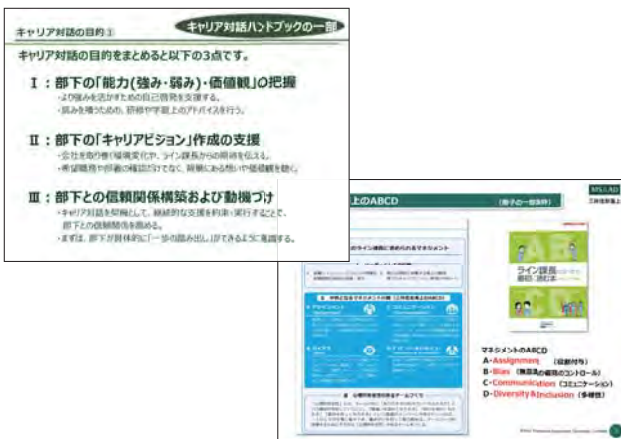
取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

当社の中期経営計画「Vision 2021」において、「多様な社員全員が成長し、活躍する会社」を実現するために、「感謝や自己成長等の実感により働きがい、やりがいを向上させること」などを目指しています。そのためには、社員一人ひとりがキャリアビジョンを描き、その実現に向け一步を踏み出すとともに、上司が部下のキャリアビジョン実現に向けサポートする態勢づくり、自己研鑽に取り組みやすい環境づくりが重要だと考え取り組んでいます。

具体的な取組

上司部下間の「キャリア対話」を全職場で実施

- ①全社員の働きがい・やりがいを向上させるためには、社員一人ひとりが3年から5年後のなりたい姿(キャリアビジョン)を描き、その実現に向けて行動することが重要だと考えています。
- ②そのために全社員が「キャリアビジョンシート」を作成し、それをもとに上司・部下間で「キャリア対話」を実施することを必須化しています。
- ③そのための支援として、キャリアビジョンを描く意味や考え方をわかりやすく説明した動画やサポートツールを作成したり、様々な社員の取組を社内衛星放送やHPで紹介しています。
- ④「キャリア対話」は、部下の成長に焦点を当てた相互理解であると定義するとともに、「キャリア対話ハンドブック」を作成し、趣旨を徹底しています。例えば、上司はキャリア対話を通じて「部下の強み・弱み、価値観の把握」「部下のキャリアビジョン作成の支援」「部下との信頼関係構築および動機づけ」を図ることとしています。



今後の課題と展望

心理的安全性のあるチームづくりを目指した取組

- ①環境変化への対応やダイバーシティ&インクルージョンの実現には「心理的安全性」の確保が必要であるとして、全職場で取り組んでいます。
- ②「間違いを認めても大丈夫」「助けを求めても大丈夫」「意見を言っても大丈夫」という意識を全社員が共有することで、一人ひとりが仕事に集中でき、働きがい・やりがいをもち活動できます。心理的安全性が確保されなければ、真の「働き方改革」は実現できないと考えています。

取組の効果

上司が部下のキャリアビジョン実現をサポート

- ①部下のキャリアビジョン実現のサポートは、上司に求められる中核的なマネジメント行動であると定義しています。
- ②具体的には「アサインメント(A)」「バイアス(B)」「コミュニケーション(C)」「ダイバーシティ&インクルージョン(D)」をマネジメントのABCDとして全管理職が意識しています。
- ③それを徹底するために「部支店マネジメント研修」を全職場で実施しています。これはライン部長がファシリテート役となり、管下のライン課長に対しディスカッションを中心に実施し、管理職間の意識統一やコミュニケーションを図っています。

社員の声

- Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは?
Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは?
Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?



東京自動車
営業第二部
第四課
永島 祐子

A1 社内の女性向け研修(MS女性リーダースクール、MS女性アカデミー)に参加できたことです。特にアカデミーでは、キャリア対話のサポートツール作成に取り組み、自分自身のキャリアについても深く考えるようになりました。

A2 管理職になり、部下のキャリアビジョンを共に描いていく事に取り組んでいます。キャリア対話を通じて部下の考えや思いを知ることができ、その重要性を実感しています。部下との対話がとてもよい刺激にもなっています。

A3 “自らキャリアビジョンを描き、実現していく意欲と力を備えた社員”を、ひとりでも多く育成したい。そしてその活動を通じて、働きがい、やりがいが感じられる職場を創っていきたく思います。



東京自動車
営業第二部
第四課
森川 美沙

A1 キャリアビジョンシートを作成したこと、さらにそれを聞いた上司とのキャリア対話です。女性の上司の存在が、自分自身のキャリアに向き合う一番のきっかけになっています。

A2 短期の目標数字だけではなく、長期的なキャリア形成を意識した日々の活動を心がけるようになりました。自分自身の興味を大切にすることの重要性や、スキルアップのために勉強することの楽しみを実感しています。

A3 社会人としての自信と女性としての魅力を兼ね備え、仕事やプライベートを通じて社会貢献に動むことで、後輩のロールモデルでありたいと思います。