

無期労働契約への転換 限定正社員への転換 正社員への登用

企業名	三井住友海上火災保険株式会社（保険業）	労働者数	無期雇用社員 14,899 人 有期雇用社員 5,219 人 (2015年6月30日時点)
所在地	東京都千代田区		



## 無期転換制度の概要

本人希望、上司推薦、人事部選考により、1年更新の有期雇用の「スタッフ社員」から、無期雇用の「アソシエイト社員（専任職）」「地域社員（総合職）」に転換することができる。

### 1 導入の背景

当社のスタッフ社員は、多様な部署で、各組織の基盤となる業務（営業部門では、内務事務・代理店巡回業務、コールセンターではオペレーター業務、保険金支払部門では、損害査定業務）を担当している。

損害保険事業において、正確・迅速・丁寧な事務や電話応対等は、サービス力そのものであり、生産性向上および品質・信頼に直接かかわる重要な業務である。

これらの業務を担っている全国約5,000人のスタッフ社員の力量が当社の競争力、成長を左右していることから、スタッフ社員がスキルを習得し、その実力を発揮できる環境づくりは最優先課題と位置づけており、その強化に努めている。

スタッフ社員が、展望感を持ち、働きがい・やりがいを感じながらいきいきと働き、職務能力を高め、培ってきた知識・経験を活かして、より安定、充実した生活を享受できるようにするために、無期雇用の社員区分に「アソシエイト社員」を新設し、社員区分転換（2016年4月1日付）を開始している。従来から実施している「地域社員」への社員区分転換に比べ、「アソシエイト社員」は専門分野を業務範囲とするため、キャリアアップのファーストステップとしてチャレンジしやすい条件となっている。

### 2 取組手順

#### ①業務の仕分け

「スタッフ社員」と「地域社員」の中間業務を「アソシエイト社員」の業務として抽出

#### ②人財ポートフォリオの再構成

組織における要員を再構成

#### ③各雇用形態の制度設計【後記3】

#### ④登用基準の設定【後記4】

#### ⑤処遇・労働条件の設定【後記5】

### 3 雇用形態

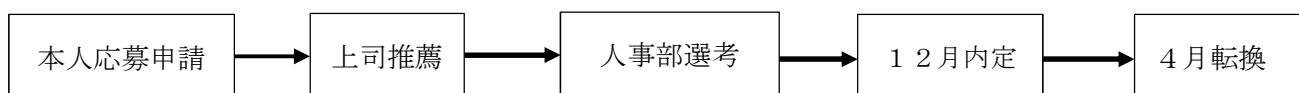
名称	賃金形態	雇用形態	勤務時間	異動	
				転居転勤	部門間
全域社員 (総合職)	月給	無期労働契約	フルタイム	あり	あり
地域社員 (総合職)	月給	無期労働契約	フルタイム	原則なし	あり
アソシエイト社員 (専任職)	月給	無期労働契約	フルタイム	原則なし	原則なし
スタッフ社員	時給	有期労働契約 (1年契約)	フルタイム パートタイム	原則なし	原則なし

### 4 登用基準

登用区分	登用基準
地域社員への登用	<p><b>1. 選考要件</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広範な業務を、高度かつ広範な知識・経験に基づき、担当者さらには役職者として創造的かつ効果的に遂行する能力があること。</li> <li>・ 広範な基幹業務を担当する意欲があること。</li> <li>・ 現社員区分における業務遂行状況が優れていること。</li> <li>・ 転換後はあらゆる部門への異動がありえることを了解していること。</li> <li>・ 上司の推薦があること。</li> </ul> <p><b>2. 本人応募申請</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①志望理由</li> <li>②現在の担当業務と最も注力・工夫している点</li> <li>③転換後の役割変革内容</li> <li>④転換後の希望部門とその理由</li> </ol> <p><b>3. 上司推薦</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①本人適性と現在の業務遂行状況</li> <li>②推薦理由</li> <li>③転換後の適性部門とその理由</li> </ol> <p><b>4. 選考</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 書類選考</li> <li>・ 筆記試験 (①SPI ②会社施策・コンプライアンス等に関するテスト)</li> <li>・ 選考面接</li> </ul>
アソシエイト社員への登用	<p><b>1. 選考要件</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一定の基幹業務について、上位者の包括的指示の下を基本に、実務経験・優れた業務知識に基づき、担当者として主体的かつ効果的に遂行する能力があること。</li> <li>・ 一定の基幹業務を担当する意欲があること。</li> <li>・ 現社員区分における業務遂行状況が優れていること。</li> <li>・ 上司の推薦があること。</li> </ul> <p><b>2. 本人応募申請</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①志望理由</li> <li>②現在の担当業務と最も注力・工夫している点</li> <li>③転換後の役割変革内容</li> </ol>

	<p><b>3. 上司推薦</b></p> <p>①本人適性と現在の業務遂行状況 ②推薦理由 ③転換後の適性部門とその理由</p> <p><b>4. 選考</b></p> <p>・書類選考 ・筆記試験（①S P I ②会社施策・コンプライアンス等に関するテスト） ・選考面接</p>
--	---

**【無期雇用社員への登用プロセス】**



**5 処遇・労働条件**

	地域社員 (総合職)	アソシエイト社員 (専任職)	スタッフ社員
契約期間	無期労働契約	無期労働契約	有期労働契約
労働時間	フルタイム	フルタイム	フルタイム パートタイム
異動・出向	あり	原則なし	原則なし
賃金形態	月給制	月給制	時給制
昇進・昇格	評価に応じ昇給	評価に応じ昇給	評価に応じ昇給
賞与	基本賞与+業績連動	基本賞与+業績連動	なし
手当	通勤費	通勤費	通勤費
退職給付	退職金、確定給付年金、 確定拠出年金	退職金	一時金

**6 その他（無期転換の実施にあたって活用したツール・支援策、導入に伴う効果）**

(1) 活用したツール・支援策

- ・厚生労働省「有期契約労働者のための円滑な無期転換のために」
- ・厚生労働省 女性活躍推進「ポジティブアクション・ポータルサイト」
- ・キャリアアップ助成金（申請予定）
- ・東京労働局 法改正セミナー

(2) 効果

- ・「アソシエイト社員」への転換は、培ったスキルを直接活かせる職種への転換であるとともに、任される業務範囲が拡大し、処遇等も大幅に向上することから、働きがいが高まるとの声がある。
- また、従来からあった「地域社員」への転換と比して応募者数が4倍以上となっており、まさにキャリアアップのファーストステップとして積極的なチャレンジ意欲に結びついている。