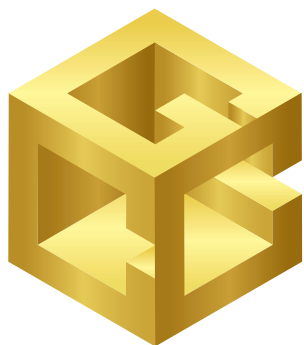




グッドキャリア企業アワード2024

大賞

厚生労働大臣表彰

住友生命保険相互会社

あなたの未来を強くする



評価の ポイント

「人財共育」の理念のもと、多彩な制度や専任チームによる
理念浸透・取組推進活動等により、入社から定年まで
切れ目なく全社的にキャリア支援・開発を推進

【 経営者からのメッセージ 】

素晴らしい賞を頂き心より感謝申し上げます。当社が目指している、お客さま・社会・職員の「ウェルビーイング（よりよく生きる）」を実現するため、より一層「人財共育」の取組を進めてまいります。



取締役
代表執行役社長
高田 幸徳

企業概要

事業概要：生命保険業免許に基づく保険の
引受け、資産の運用、付随業務・
その他の業務

業 種：保険業（保険媒介代理業・保険
サービス業を含む）

所 在 地：大阪府大阪市

従業員数：42,511 人

（男性 4,401 人／女性 38,110 人
うち非正規雇用 2,563 人）

平均年齢：46.6 歳

創 業 年：1907 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

主体的に学ぶ職員が増え、職員一人一人のキャリア自律やウェルビーイングに繋がっていると感じられること。



人事部 人財開発室長
渡邊 一田
担当年数：2 年 6 か月

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

職種やキャリア等、さまざまなニーズのある職員をサポートし伴走する体制を構築したこと。



人事部 人財開発室
川尻 沙織
担当年数：9 年 6 か月

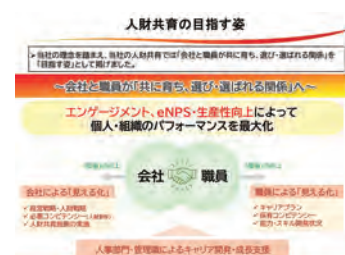
住友生命保険相互会社の 具体的な 3つの取組

取組をはじめたきっかけと これまでの経緯

経営戦略において、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」を目指すことを掲げており、その推進エンジンとして「職員（人）」を「財（たから）」と位置づけ、会社と職員・上司と部下が「共に学び育つ＝人財共育」に取り組んでいます。職員一人一人が「ありたい姿」（will）を思い描き、その実現に向けて取り組めるよう、キャリア自律の促進とそれを後押しする支援や制度の拡充に取り組んでいます。

01 「人財共育」の理念を社長自らが発信

「人財共育」の理念浸透、取組を推進するため、社長を本部長とする「人財共育本部」を設置しています。人財戦略の全体像やキャリア自律の重要性について、社長自らが定期的に動画メッセージを配信し、各種会議や式典等の社長説示で折に触れ発信するとともに、職員と対面して対話する機会（タウンホールミーティング）も設けています。また、人財共育本部のメンバーが全国へ出向して講義や対話を実施するとともに、理念浸透・取組推進の専任チーム「エバンジェリストチーム」が全国の全所属長（約390名）と対話を行い、人財共育に関する課題を共有し、意見の吸い上げやアクションのすり合わせ等を実施しています。



▲「人財共育」の考え方を全職員に向けて分かりやすく解説。理念浸透を図る。

02 目指すキャリアの実現に資する多彩な支援

本人希望や自己研鑽の状況を尊重した職務付与や異動配置を行う「マイキャリア運営」を実施しています。リテール、ホールセール、資産運用など事業分野毎に、目指す人財像を明文化した「コンピテンシー」が設定されており、職員のコンピテンシー習得状況も考慮して異動の検討がされています。また、キャリアコンサルタントとのキャリア面談や、1on1、各事業分野の業務を紹介する「ジョブフェア」、興味のある業務体験ができる「ジョブトライプログラム」、希望する講座やセミナーの受講費用を年間20万円まで補給する「自己啓発費用サポート」など多彩な支援策を提供し、職員自身が自分に必要な支援策を選択、活用できる環境を整備しています。



▲ジョブトライプログラム（興味のある業務体験）の様子。オンラインで全国から参加が可能。

03 納得感のある人事評価、コンピテンシー評価の導入

職員の人事評価については、目標管理制度（MBO）を採用し、業績面・行動面の両面から評価を行っています。特に、若手・中堅職員には、昇格・昇号基準にコンピテンシー評価を導入し、公平性と透明性を向上させています。期中には、定期面談に加え、毎月の1on1や同僚からコンピテンシーの発揮状況についてフィードバックをもらう運営（相互FB）等を実施し、職務の状況やコンピテンシーの発揮状況をきめ細かくすり合わせることで、人事評価に対する納得感の向上を図っています。また、非正規雇用の職員についてもMBOを採用、自己啓発への支援を行い、本人の希望を尊重しつつ正規雇用職員への登用を積極的に行っています。



▲人事評価に関するマニュアルを整備し、納得感の向上を図る。

取組の効果について

会社と職員が「共に育ち、 選び・選ばれる関係」へ

社長自らが「人財共育」の理念を繰り返し発信し、専任チームを中心に、理念浸透・取り組み推進に注力することにより、会社全体でキャリア形成、キャリア自律の意識が確実に向上しています。入社から定年まで経歴や層別に応じた支援、キャリアの専門性に応じた支援など、多彩なキャリア支援を切れ目なく行うことで、職員一人一人の「ウェルビーイング」実現にも貢献しています。

01

前述の取組 01 の効果について

理念浸透によるキャリア形成意識の向上

理念浸透の取組を進めることで、職員サーベイにおける「経営・人財戦略の浸透度」は2022年度63.0%から71.0%と8pt向上しました。また、エバンジェリストチームによる所属長へのサポート等により、所属長の人財共育への意識が向上し、各所属の実情に沿ったキャリア支援の取組が拡充してきています。そうした取組の結果、職員のキャリア形成への前向きな意識醸成が進んでいます。

職員サーベイ（総合キャリア（基幹職）肯定回答率）

ー所属長は私のキャリア開発をサポートしている：70%

ー当社は私が「成長するための機会・サポート」を提供している：73%



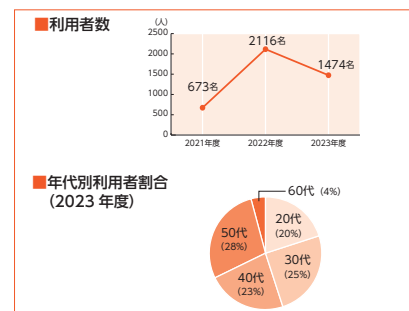
▲社長と管理職のタウンホールミーティングの様子

02

前述の取組 02 の効果について

それぞれのキャリア実現に向けた自己啓発が加速

「マイキャリア運営」や各種支援策の実施によって、中長期的なキャリアを考え、自己啓発に取り組む職員が増加しました。マイキャリア運営の対象である若手・中堅職員のタレントマネジメントシステムへの希望キャリア登録率は94%、希望キャリアへの配置（異動）は90%以上を維持しており、職員のキャリア希望に会社が最大限応えていくサイクルが形成されています。「自己啓発費用サポート」の利用者は直近3年間で約4,300名に上り、20代から60代まで幅広く活用され、FP技能士1級、CIA（公認内部監査人）、各種証券アナリスト等、難関資格の合格者を毎年コンスタントに輩出しているほか、語学やビジネススキル等の習得にも繋がっています。



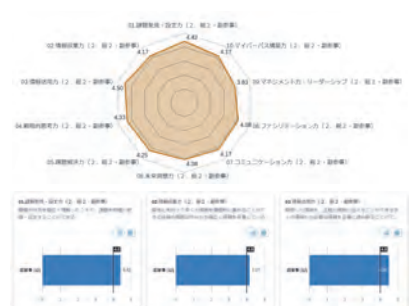
▲自己啓発費用サポート活用状況

03

前述の取組 03 の効果について

人事評価制度の充実によるモチベーションアップ

人事評価に関しては、年4回の定期面談に加えて、月1回の1on1や、コンピテンシーの発揮状況を同僚同士で確認する「相互FB」運営により、適切な目標設定、進捗確認、振返りが実施でき、職員の納得感・モチベーションの向上に繋がっています。職員サーベイ結果では、人事評価の納得度（肯定回答率）は85.7%、所属長との定期面談の充実度（肯定回答率）は78.5%と高い水準となっています。また、コンピテンシー評価を導入したことで、職員一人一人の能力開発やスキルアップの方向性が明確となり、会社から提供する研修や教材等のコンテンツについても、コンピテンシーを主軸とする体系だった内容に整理しています。



▲同僚等からコンピテンシー評価をもらう「相互FB」運営

今後の課題と展望

ウェルビーイングに貢献する「人財共育」のさらなる推進

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」になるためには、職員一人一人が、自律的かつ主体的に成長しながら自身の価値を発揮することが重要です。その実現を後押しするキャリア支援も、時代の変化に合わせ、常に進化し続けていく必要があります。これからも職員の多様なニーズに応えるキャリア支援を提供していくことで、会社と職員が共に学び育つ関係の実現を目指してまいります。

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？



千葉支社
大島 崇明

A1

毎月1回、所属長等と1on1ミーティングをする機会があります。1on1ミーティングを通じて、自分の得意なことや苦手なこと、将来実現したいことが明確になり、目指すキャリアの方向性が定まりました。

A2

苦手なスキルを克服するため、セミナー等の受講費用の一部補助を受けることができる「自己啓発費用サポート」を活用し、社外セミナーを受講しました。学んだスキルは日々の業務で活用しています。

A3

不確実性が高く、将来の予想が困難な時代だからこそ、常にスキルや知識のアップデートが必要です。だからこそ、学ぶことを継続し、お客さまのお役に立てるスキルや知識を身につけた人財になりたいと思います。



法人総括部
宮内 佐代

A1

育児休業から復職した際、職務を再開できる喜びを感じつつも、その後の育児と仕事の両立には大きな不安がありました。当時の人事部の親身なサポートもあり、転居を伴う異動のない職種に変更しました。

A2

フレックスやリモートワークの活用でバランスよく業務を遂行することができました。特定の部署に長く在籍し、焦りを感じましたが、キャリア研修や社外の方と交流する機会もあり、前向きに捉えることができました。

A3

良い意味で過去の経験にしがみつかず、ホールセール部門で視座を高めていきたいです。育児の経験は様々な面で活かされると確信しています。若い方々がキャリア選択の幅を狭めずに挑戦したいと思うロールモデルでありたいです。



国際業務部
木内 雄士

A1

南アフリカ発祥で広くグローバル展開している健康プログラム Vitality 等、海外関連業務に携わる中で、自身も海外のパートナー等とビジネスを行う担い手になりたいと考え、社内公募制度のMBA 留学に応募しました。

A2

英語や経営学等の知識・スキル習得に加えて、世界中から集まる未来の経営者たちと日々議論する経験を得ながら、グローバルな人脈ネットワークを構築でき、卒業後も交流が続いていることはとても大きな財産となりました。

A3

留学で得た知識・スキル、経験や人脈ネットワークを活かして、海外子関連会社の経営モニタリングや、新たな海外市場への進出や M & A 等に貢献し、将来的には海外関連部門のマネージャーとして活躍したいと考えています。



運用企画部
葛巻 夏帆

A1

家族の病気が判明した際、仕事の継続に悩みました。同様の経験で得た視点を業務に活かし活躍される方々、また、職場の先輩・後輩に励まされ、今の私だからできる働き方を、と思うようになりました。

A2

資産運用部門内の研修制度を活用し、資産運用を通じた社会課題の解決について理解を深めました。上司との1on1ミーティングで今後のキャリアについて親身に聞いて頂き、視野を広げることができました。

A3

運用フロントとミドルの両面で専門性を高めたいと考えます。「無理」と決めつけず、実現に向けた方法を探す姿勢を大切にしたいです。得られた視点を忘れず、同じようにキャリアに悩む方の参考になれば幸いです。