

グッドキャリア企業アワード2017

大 賞 受 賞

[厚生労働大臣表彰]

大同生命保険株式会社



【評価のポイント】

個々のキャリアの把握と「見える化」によるチャレンジと能力発揮の支援

経営者からのメッセージ

栄えある大賞をいただき、大変光栄に存じます。
全ての従業員が、仕事を楽しみながら新しいことに積極的にチャレンジしていけるよう、今後も人材育成や安心して働き続けられる魅力ある職場づくりに取り組んでまいります。

代表取締役社長
工藤 稔



企業概要

- 事業概要：企業経営者のさまざまなリスクをカバーするために、多数の企業および税理士・公認会計士を会員とする各種団体と提携し、中小企業のお客さまに対して、企業向け保障を提供。
- 業種：生命保険業
- 所在地：大阪府大阪市・東京都中央区
- 従業員数：3,542人（男性1,987人/女性1,555人、うち非正規雇用451人）
- 平均年齢：41歳
- 創業年：1902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】

自身のキャリア形成に向けて、ひとりでも多くの従業員が一歩前に踏み出してくれたと感じることができたとき、自分のことのようにうれしいです。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

取り組んだことについての効果が見えにくいことです。ただ、それを苦労だと思ったことはありません。いつも試行錯誤しながら担当メンバー全員でがんばっています。

人材力向上推進室
室長
谷村 清美
人事総務部4年目



大同生命保険株式会社の具体的な3つの取組

取組をはじめた きっかけと これまでの経緯

経営ビジョンのひとつである「チャレンジ精神を大切にし、やりがいをもって働ける企業」を実現するために、全ての従業員（内務職員）が一段上を目指して挑戦しつづけられるようキャリア形成支援を強化してきました。

1

人材育成ポータルサイト「Challenge Navi」や「D-キャリア」により、個々のキャリアの「見える化」や従業員間のネットワーク構築を支援

人材育成の社内のポータルサイト「Challenge Navi」では、従業員の挑戦意欲や主体的に取り組む意欲を醸成するため、多数のコンテンツ（トップメッセージ・チャレンジ施策経験者の体験談など）や、SNS機能により従業員が互いに切磋琢磨できる環境を提供しています。また、従業員がプロフィール（担当業務、過去の経歴、趣味・特技、顔写真）を掲載し、他の従業員を検索・閲覧できる仕組みとして「マイプロフィール機能」を提供しています。これにより、キャリアプラン検討の際に、他の従業員の「過去のキャリア」や「自己啓発の取組」「具体的な業務内容」等を参考にできるようになりました。加えて、この機能を活用し、他部門の従業員へ直接キャリア相談が可能となる「D-キャリア」を導入しました。年次や勤務する拠点を問わずにキャリア相談が可能となり、一人ひとりがこれまで以上に具体的なキャリアプランを立てられるようになりました。



Challenge Navi画面

2

従業員の強みやキャリア意識などの情報を一元的に集約・分析し、人材配置や育成に活用するなど、個々の能力を最大限発揮できる機会を提供

これまで各部門で独自に持っていた「人材」に関する情報を人事総務部が一元的に集約するとともに、人事総務部による全従業員への直接面談により「本音」「考え方」「価値観」などを把握し、それを人材育成や配置に活用する「タレント・マネジメント」の仕組みを導入しました。これをプラットフォームとした人材育成態勢を構築し、従業員一人ひとりに応じた成長機会・育成機会を効果的に提供し、中長期的な視点で育成・キャリア形成を実現していきます。また、出産・育児・介護・配偶者の転勤などのライフイベント等があった際にもキャリアを継続できる仕組みとして、「ジョブリターン制度」「ファミリー転勤制度」を提供し、能力を最大限発揮できる環境を整備しています。

3

層別のキャリア研修や、新たな職務に挑戦する「チャレンジキャリア制度」を整備

中期経営計画の人事戦略を踏まえた「人材力向上推進計画」を策定し、人材力向上に関わる各種取組・施策を展開しています。その中で、若手層・女性・役職者・中高年など、層別のキャリア研修を実施し、ステージに応じて将来のキャリアを考える機会を設けています。また、希望する職務に就きたい従業員が、自ら手を挙げ応募する「チャレンジキャリア制度」を設けています。期間限定の「短期・長期インターンシップコース」、異動を前提とした「ジョブチャレンジコース」「FAコース」のほか、国内や海外の企業・団体へ派遣する「社外派遣コース」を設け、自身のキャリアプラン実現に向けて、チャレンジすることを可能としています。



研修の様子

取組の効果について

従業員一人ひとりのキャリア意識の向上と、 その実現に向けた取組の増加

「人材力向上」に向けた各種の取組により、一人ひとりのキャリア意識が向上し、キャリア実現に向けて取り組む従業員が増加しました。

1

前述の取組①の効果について

業務上の連携強化の実現とキャリアイメージの明確化

「Challenge Navi」「マイプロフィール機能」の活用により、従業員間のコミュニケーションが活性化し、業務上の連携強化やノウハウの共有につながっています。

また、「D-キャリア」を活用することにより、各人がより具体的なキャリアイメージを持てるようになり、その実現に向けてどのようなチャレンジ（知識・スキルの習得、自己啓発など）を行っていけばよいのか明確になったという声が増えています。

2

前述の取組②の効果について

中長期視点を踏まえた育成やライフイベントとキャリアの両立の進展

「タレント・マネジメント」の本格活用に向け、全従業員との面談を進めています。上司とは違って仕事上直接の関わりがない人事総務部管理職が面談することで、これまで以上に本音・価値観・仕事に対する考え等を把握できており、中長期視点を踏まえた育成とキャリア形成を実現していくことが可能になると考えています。

ジョブリターン制度・ファミリー転勤制度は着実に利用者が増えています。また、新たに「D-COOPサイクル（育児・介護休業からの復職後の働き方や状況について部門内で共有する仕組み）」を導入し、スムーズな復職による本人の能力発揮に加え、周囲の理解向上により両立支援を利用しやすい環境が整う等、ライフイベントとキャリアの両立が進んでいます。

3

前述の取組③の効果について

キャリアに対する意識の向上とチャレンジの促進

層別のキャリア研修を実施し、ステージに応じてキャリアを自ら考える機会を作ること
で、従業員のキャリアに対する意識向上につながっています。

また、「チャレンジキャリア制度」は、導入から20年以上経過し、自らのキャリア目標を
実現するための手段として広く定着しています。毎年10名程度がチャレンジキャリア制度を
活用して希望する職務に就いており、これまで200名以上が利用しています。

今後、従業員のチャレンジを一層支援していくため、挑戦機会の増大に向けて対象者・
コース・派遣先等をさらに拡充していきます。



今後の課題と展望

全従業員がやりがいをもって働ける企業を目指して

会社を取り巻く環境が大きく変化していく中で、今後も安定的・持続的に成長しつづけていくためには、「従業員一人ひとりの強み・個性を活かし、多様性を引き出すことで新たな価値を創造」していくことが必要と考えています。全ての従業員がやりがいをもって働ける企業を目指して、今後もより一層従業員のキャリア形成支援に取り組んでいきます。

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？



京都税理士共済支社
藤岡 朋子

A1 親しい先輩がチャレンジキャリアに挑戦されたことがきっかけです。「女性の営業担当者は、長期的なキャリア形成は難しい」と思い込んでいましたが、大きく道が開けた気がしました。

A2 公募研修や昇格への挑戦など、何事も前向きに取り組むようになりました。新たに始まった「D-キャリア」を使って過去に制度を利用した方に直接話を聞きましたが、より具体的にイメージができるようになりました。

A3 まずは、一人の営業担当者として、お客さまから信頼され続ける存在になりたいです。いずれは管理職となり、部下や後輩にとってのロールモデルと思ってもらえる働き方を実現したいです。



新横浜支社営業課長
小谷 政雄

A1 本社の事務部門を経て、入社以降、同じ営業チャネルを担当していました。そこで、これまでに身に付けたスキルや知識を他の営業チャネルで活かしてみたいと思い、チャレンジキャリア制度で希望しました。

A2 実際に複数の営業チャネルで経験を積めたことが自分の強みになっていると思いますし、現在のマネジメントにも役立っています。

A3 営業課長として、メンバー一人ひとりが長く仕事を続けたいと思える環境を作っていけるよう、自分自身が成長していくとともに、組織の変革にも挑戦していきたいと考えています。



営業企画部課長
松田 俊介

A1 入社10年目を迎えた時、営業中心のキャリアを歩んでいましたが、これまで経験したことのない仕事にチャレンジしたいと考えていました。そんなとき海外インターンシップ制度が創設されました。

A2 アメリカ カリフォルニア州の保険会社でインターンシップに参加しました。常に具体的な行動とアイデア、そして成果を求められる環境に身を置くことで、自ら積極的に動き機会を創出していくことを学びました。

A3 これまでのキャリアで培ったチャレンジ精神と行動力で、国内・海外といった枠にとらわれず、新たなビジネスモデルの創出に挑戦していくとともに、挑戦心を持った人材の育成にも努めていきたいです。



保険金課
田中 富士子

A1 末っ子が2歳になり、そろそろ働きたいと思っていたところ、ジョブリターン制度のことを聞き、登録しました。退職から8年が経ち、子どもが2人いるにもかかわらず、私の働きたいという気持ちを受け入れてくれた会社に感謝しています。

A2 仕事と家事・育児の両立は大変ですが、職場の同じような環境の方と情報交換することで不安が解消されます。長女は私の頑張る姿を見て弟の世話をしてくれるようになりました。

A3 上司や同僚のサポートがあるからこそ、今の職場で働けていると考えています。今後も、仕事や家事・育児をしっかりと両立しながら、キャリアを積んでいきたいと考えています。