

[DEI 関連表彰 受賞履歴]

2013年 7月	「次世代育成支援対策推進法」くるみん認定 (2007年度から継続認定)
2014年 3月	経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」受賞
2015年 1月	東京証券取引所「企業行動表彰」選定
2015年 3月	NPO法人J-Win「2015J-Winダイバーシティ・アワード (アドバンス部門)」準大賞 受賞
2016年 2月	公益財団法人日本生産性本部「女性活躍パワーアップ大賞」優秀賞 受賞
2016年10月	work with Pride「PRIDE指標」シルバー 受賞
2016年12月	内閣府「女性が輝く先進企業表彰」内閣総理大臣表彰 受賞
2016年12月	東京都「東京都女性活躍推進大賞」大賞 受賞
2016年12月	長崎県「ながさき女性活躍推進企業等表彰」大賞 受賞
2017年 1月	一般社団法人日本テレワーク協会「第17回テレワーク推進賞 (テレワーク実践部門)」優秀賞 受賞
2017年 3月	NPO法人J-Win「2017J-Winダイバーシティ・アワード (アドバンス部門)」準大賞 受賞
2017年10月	東京都「時差Biz推進賞 (ワークスタイル部門)」受賞
2017年10月	愛知県「あいち女性輝きカンパニー」優良企業 表彰
2018年 1月	和歌山県「平成29年度女性活躍推進賞」受賞
2018年 4月	公益財団法人日本生産性本部「第3回女性活躍/パワーアップ大賞」大賞 受賞
2018年 6月	山梨県「平成30年度山梨県男女共同参画推進事業者」表彰
2018年11月	東京都「時差Biz推進賞 (ワークスタイル部門)」受賞
2019年11月	兵庫県「令和元年 (第4回) ひょうご女性の活躍企業表彰」受賞
2021年 3月	経済産業省・東京証券取引所「令和2年度なでしこ銘柄」選定 (2017年度から継続して選定)
2022年 3月	「令和3年度なでしこ銘柄」選定
2023年11月	work with Pride「PRIDE 指標」ゴールド 受賞 (2019年度から継続して受賞)



[損害保険ジャパンの現状]

ジェンダーギャップの解消

従業員の男女比率 ※2024年3月31日現在 男性 37.0% : 63.0% 女性 (7,693名) (13,074名)	意思決定層における女性比率 ※2024年4月1日現在 10.8% (166名) チームリーダー以上の女性比率 29.3% (737名)
--	--

産育休業

産前産後休暇取得者 ※2023年4月～2024年3月 489名	育児休業取得後の復職率 ※2023年4月～2024年3月 合計 96.7% (703名)
育児休業取得率 ※2023年4月～2024年3月 男性 98% : 100% 女性 (151名) 全625名 (474名)	育児短時間勤務制度利用者数 ※2023年4月～2024年3月 合計 1,555名

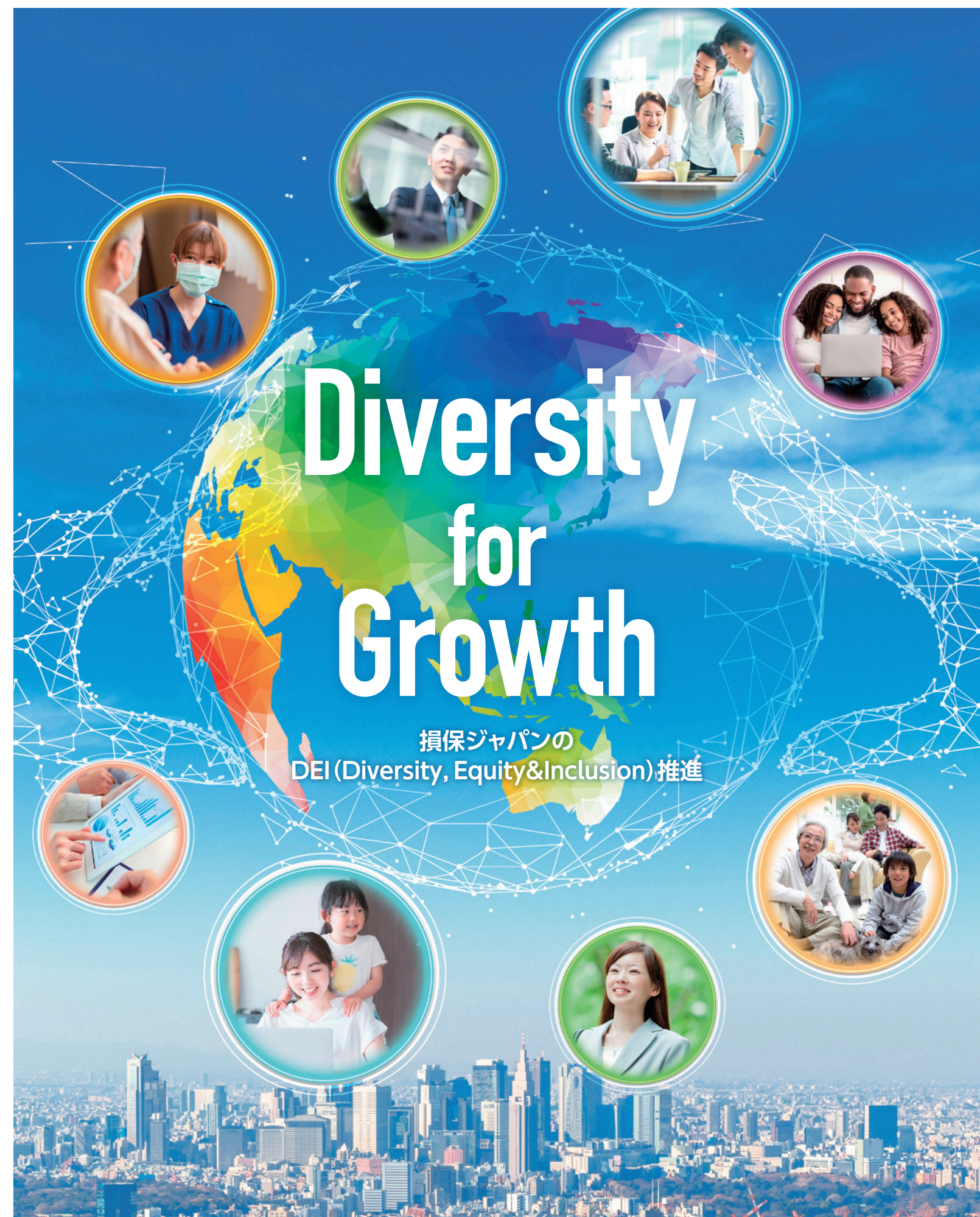
介護休業

介護休暇取得者数 ※2023年4月～2024年3月 合計 43名	介護休業制度利用者数 ※2023年4月～2024年3月 合計 25名
---	---

働き方

キャリア・トランスファー制度利用者数 ※2023年4月～2024年3月 合計 153名	ジョブチャレンジ制度利用者数 ※2023年度 合計 155名
--	---

(※) 男性育児休業取得率は年度内の男性取得者数/年度内の配偶者が出産した男性社員数で計算して算出しています。
 (※) 女性育児休業取得率は年度内の育児休業取得者数/年度内の出産した女性社員数で計算して算出しています。
 (※) 性別は自己申告による



損害保険ジャパン株式会社 カルチャー変革推進部 DEI推進グループ
 〒160-8338 東京都新宿区西新宿1-26-1
<https://www.sompo-japan.co.jp>

発行日: 2017年6月28日
 2024年9月9日改訂

多様性を活かした変革の実現に向けて

目まぐるしく変化する世界情勢のなかで、国際社会は新たなリスクの時代を迎えつつあります。ロシアによるウクライナ侵攻や中東における武力衝突などが、原油価格の高騰やサプライチェーンの混乱、食料危機などにつながり、個人の生活やビジネスにも大きな影響を及ぼしています。多発化・激甚化する自然災害は、予想を超えて私たちの生活を脅かします。また、AIをはじめとした技術革新によるデジタル化の進展により、あらゆる分野においてパラダイムシフトが起こっています。

このような環境にあって、私たちはすべてをお客さまの立場で考え、創造性・独創性とスピードを重視することで、変動する様々なリスクからお客さまをお守りする商品・サービスの提供を通じて、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

現在、損害保険業界、そして当社は様々な課題に直面し、業界の慣習や企業文化を大きく変革しなければいけない時期にあります。変革を実現するためには、新しい価値を創造すると同時に、画一的な思考の中では見落としてしまうリスクの芽に気付くことも必要です。そのために、「Diversity & Inclusion (D&I)」に「Equity」^(※)を加えた「DEI」を社内にも根付かせていきたいと考えています。

すべてをお客さまの立場で考え、価値ある商品・サービスを創造し、持続可能な社会を実現するために。私たちはそれぞれ異なる強みや個性、能力を発揮して、その中で起きるぶつかり合いを受け入れることで、多様な視点や価値観から「すべてをお客さまの立場で考える会社」を目指し、たゆまぬ努力を続けてまいります。

※「Equity」：一人ひとりの状況に応じて最適な環境や機会などを提供し、可能性を最大限に発揮できるよう公平な土台を整えること



損害保険ジャパン株式会社
代表取締役社長
石川 耕治

多様な人材を活かし、 一人ひとりの能力が 最大限に発揮される企業を 目指して。

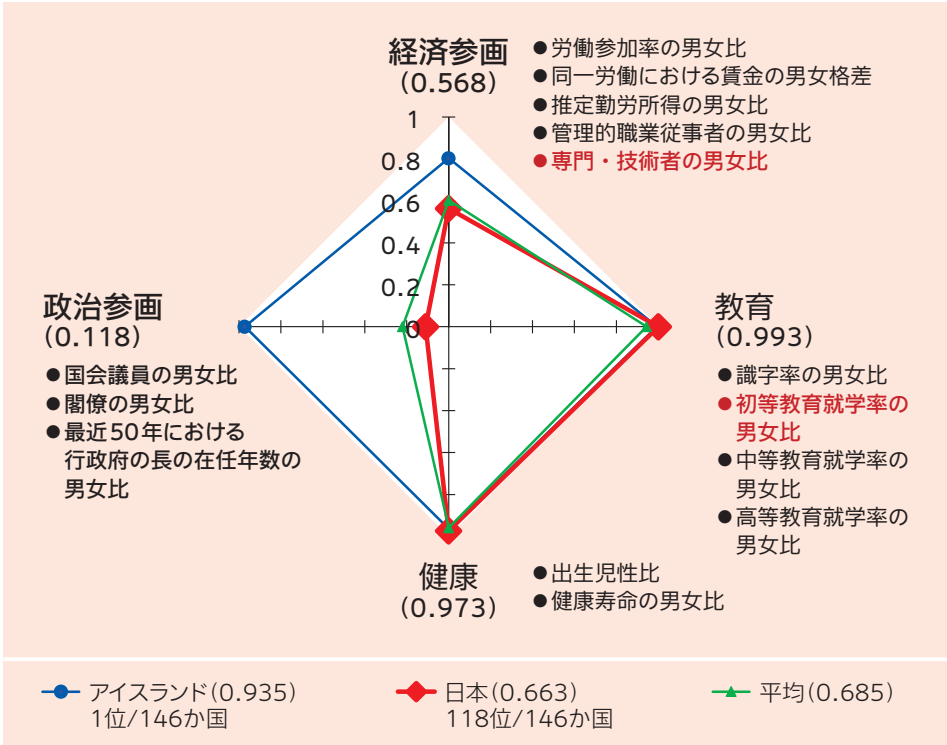
Diversity Vision



当社はSOMPOグループのダイバーシティ推進のスローガン「Diversity for Growth」のもと、性別・障害の有無・国籍・年齢などに左右されることなく、それぞれの才能や強みを活かし、変化を先取りして新しい価値を生み出していくことにより、
真のDEIを実現させます。
そして、「イノベーションの創出」および「社員の幸福度、やりがいの向上」によりグループの持続的な成長を促進し、
企業価値の向上を実現させます。

ジェンダーギャップ指数 (GGI) 2024年

- スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合（女性の数値/男性の数値）を示しており、0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされている。
- 日本は146か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



順位	国名	値
1	アイスランド	0.935
2	フィンランド	0.879
3	ノルウェー	0.875
4	ニュージーランド	0.835
5	スウェーデン	0.816
7	ドイツ	0.810
14	英国	0.789
22	フランス	0.781
36	カナダ	0.761
43	アメリカ	0.747
87	イタリア	0.703
94	韓国	0.696
106	中国	0.684
116	バーレーン	0.666
117	ネパール	0.664
118	日本	0.663
119	コモロ	0.663
120	ブルキナファソ	0.661

(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書 (2024)」より作成
2. 日本の数値がカウントされていない項目は赤字で記載
3. 分野別の順位：経済 (120位)、教育 (72位)、健康 (58位)、政治 (113位)

「ガラスの天井指数 (2021)」における日本のスコアと順位、OECD 平均スコアの比較

項目	日本	OECD 平均	順位(29カ国中)
高等教育進学率 (%)	2.4%	6.9%	23 位
労働参加率 (%)	-14.0%	-15.6%	23 位
賃金格差 (%)	-22.5%	-11.0%	27 位
子育て費用 (平均賃金に占める割合、%)	14.0%	15.0%	16 位
母親の産休・育休取得時の所得保跡 (週分) (※1)	35.8	33.7	10 位
父親の産休・育休取得時の所得保障 (週分) (※2)	31.4	5.1	1 位
GMAT (※3) 受験者女性割合 (%)	29.3%	38.0%	26 位
管理職女性割合 (%)	13.3%	33.7%	29 位
企業役員女性割合 (%)	12.6%	28.0%	27 位
国会議員女性割合 (%)	9.7%	33.1%	29 位

(※1) 日本の場合：最長産休取得可能期間 (14週) × 休業中の給与付与率 (67%) = 9.4週分
最長育休取得可能期間 (44週) × 休業中の給与付与率 (59.9%) = 26.4週分
⇒ 9.4週分 + 26.4週分 = 35.8週分
(※2) 日本の場合：最長育休取得可能期間 (52週) × 休業中の給与付与率 (60.3%) = 31.4週分
(※3) ビジネススクール受験のための試験
(備考) 英誌 Economist 公表「The Economist's glass-ceiling index (2021)」より作成

※内閣府男女共同参画局HPより

各国の順位	順位	国名
1	スウェーデン	
2	アイスランド	
3	フィンランド	
4	ノルウェー	
5	ポルトガル	
6	ベルギー	
7	フランス	
8	ニュージーランド	
9	ポーランド	
10	カナダ	
16	イタリア	
17	英国	
18	ドイツ	
20	米国	
27	トルコ	
28	日本	
29	韓国	

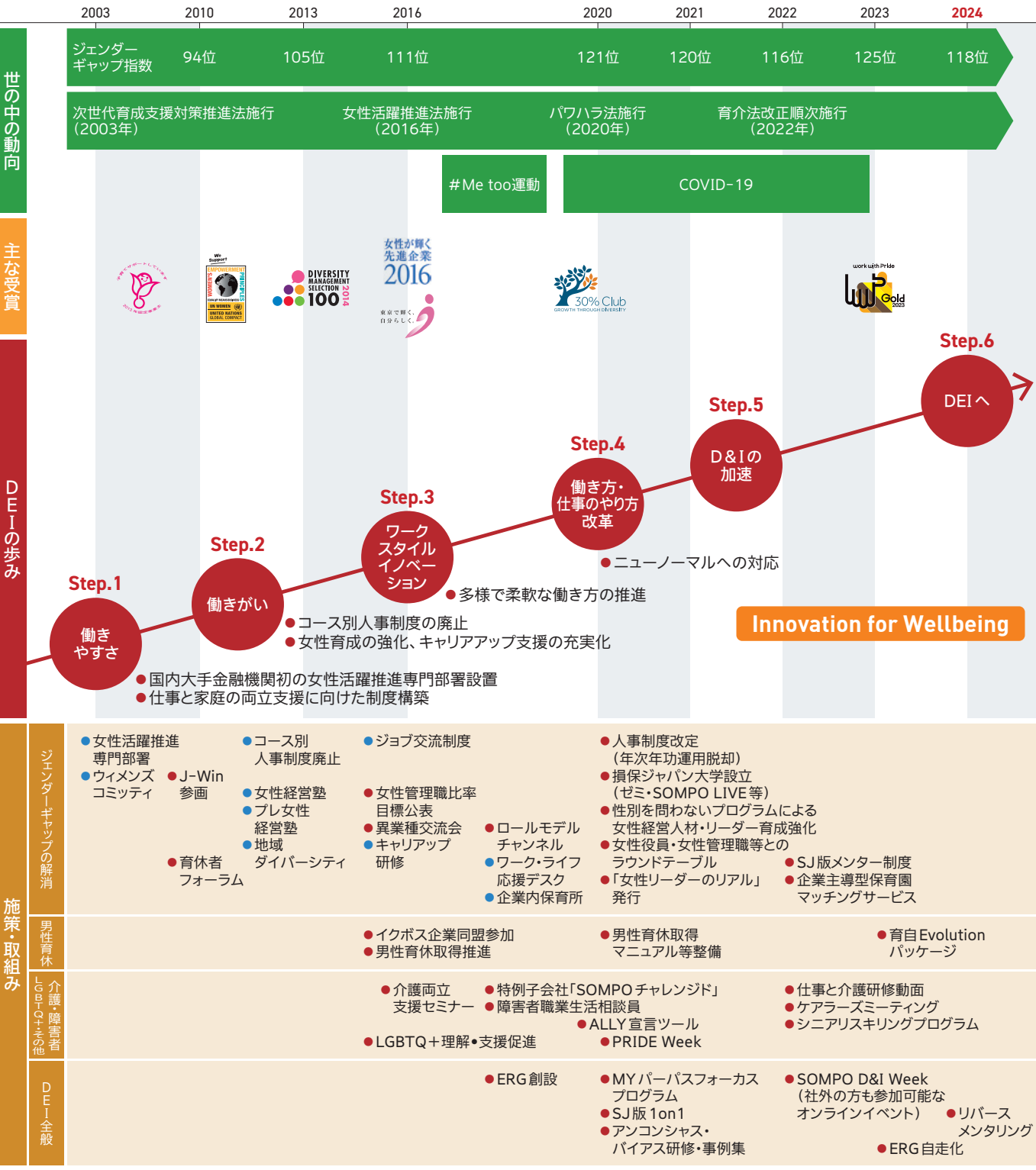
DEI の歩み

多様な属性の違いを活かし、個々人の能力を最大限に引き出すことにより、付加価値を生み出し、社会に貢献し続ける



多様な人材を活かし、一人ひとりが創造性を発揮し、新たな価値を生み出す組織作り「Diversity for Growth」の実現

- 性別、障害の有無、国籍、年齢などの違いを超えて多様な人材がいきいきと働く事の出来る環境を整備
- 異なる価値観に耳を傾け、受け入れ、多様性を組織の強みとする風土を醸成



● 継続 ● 発展的解消

働きやすさ(両立支援)

出産・育児そして介護などのライフイベントがあっても社員が仕事を続けられるよう様々な両立支援制度を整えています。

出産・育児

■産前産後休暇(産前8週・産後8週)

出産予定日の8週間前から産後8週間まで有給で休暇を取得できます。
(法定基準は産前6週間から産後8週間まで)

■出生時育児休業制度(通称:産後パパ育休)

出生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に4週間まで休業を取得することができます。

■育児休業制度(性別問わず取得可能)

原則として、子どもが満2歳1ヵ月に達するまで休業でき、性別を問わず取得できます。

■育児短時間勤務制度

妊娠中から子どもが小学校3年生学年末になるまで勤務時間を短縮して勤務することができます。

■育休者フォーラム



復職直前に抱える両立への不安を払拭し、スムーズな復職支援とキャリアを自分事として考え行動できるようにすることを目的に、オンラインで開催しています。所属長や職場メンバーも参加し、育休からの復職者を受け入れ最大限の力を発揮させることができる職場環境を構築しています。

- 第一部：育休者が動画視聴(自己ワークあり)
(家庭編)～生活環境を整備し、両立の基盤を築くために～
- 第二部：育休者と所属長と一緒に動画視聴(共同ワークあり)
(職場編)～支えられ、成長する人材となるために～
- 第三部：(両立編)
ライフ・キャリアについて講義、先輩復職者のトークセッション
育休復帰セミナー～仕事に復帰する前に心得ておきたいこと～

■すべての人の育自Evolutionパッケージ

ジェンダーギャップを解消し、男性も障壁なく育児参画できるよう、男性社員の日常的な育児参画への支援、性別を問わず仕事と育児を両立する社員のサポート、また管理職に対する多様性を力に変えるインクルーシブな組織づくりの支援などを目的に、多様なプログラムを展開しています。



■企業主導型保育園とのマッチングサービスの展開

「全国820以上の企業主導型保育園」から保育園探しが可能なサービスで保活をサポートし、育児に役立つ情報、動画コンテンツ、保育園探しに関する相談なども展開しています。

■託児費用会社負担金

子どもが満2歳になるまで託児施設を1ヵ月以上継続して利用した場合に、1ヵ月の利用料金が「3万円を超え5万円以下のときは1ヵ月につき3,000円」、「5万円を超えるときは1ヵ月につき5,000円」の会社負担金が支給されます。

■その他の育児支援制度

「育児時間」、「妊娠および育児のためのシフト勤務」、「看護休暇」、「妊娠および育児のための時間外勤務等の制限」、「健康管理(通院休暇・休憩時間の取得)」もあります。



© JAPAN-DA

介護

■介護休業制度

2週間以上にわたり常時介護が必要な家族を介護するため、1年まで休業できる制度です。

■介護休暇

要介護状態にある家族の通院の付き添いなどを目的に、対象となる家族が1人の場合は年5日まで、複数の場合は年10日まで休暇を取得できます。

■介護短時間勤務制度

家族を介護している社員が、介護のために就業時間を短縮できる制度です。

■その他の介護支援制度

「介護のためのシフト勤務」、「介護のための時間外勤務等の制限」もあります。

■仕事と介護の両立のための情報提供書

自身の状況をケアマネジャーに伝え、状況に応じたケアプランを立案することを目的に提供しています。

■仕事と介護の両立支援セミナー

介護は全社員の問題であり、支援制度などの理解を深めることで介護離職を防ぐことが必要です。介護リテラシーの向上、自身のキャリア形成、働きがいを持続けることができる環境づくりのためのセミナーを開催しています。



※2020年度以降はオンラインで開催

■仕事と介護の両立対応マニュアル

当事者用および上司・同僚用のマニュアルを提供し、当事者の介護準備と、職場の上司・同僚の理解促進のために活用しています。



TOPICS



■ライフ&キャリア応援休暇

積極的に休暇取得できる風土の醸成を目的に、下記事由の応援休暇を設けライフスタイルとキャリアの充実を促進しています。
※有給休暇の付与日数を限度として取得可能。

資格取得・社外講座受講

運転免許取得

誕生日などの記念日

不妊治療

養子縁組・里親準備



当社の人事制度は実力主義を徹底し、社員一人ひとりが自身の能力を最大限に発揮し活躍できる制度です。
また、社員の主体的な成長と自律的なキャリア形成の支援を通じて、社員一人ひとりの働きがいのさらなる向上に取り組んでいます。

人事制度

性別、国籍、年齢等に一切とらわれず実力主義を徹底し、期待役割・貢献に応じた処遇や昇進昇格、新たな働き方や役割分担を促進しています。



■ ジョブ・チャレンジ制度

一人ひとりが自己理解を深め、キャリアビジョンを明確化した上で、その実現に向け積極的にチャレンジする。そのような社員の姿勢を支援するための各種制度を整えています。

- **キャリアコース**

保有している専門的なスキル・経験を活かせる部門での業務を通じて、特定専門領域における専門性強化とキャリア形成を実現します。
- **リモートチャレンジコース**

働く環境やライフイベントなどに左右されずに業務をリモートで行うことにより「なりたい自分」や「目指すキャリアビジョン」を実現します。
- **ジョブトライコース**

1年間、所属地区に捉われず業務をリモートで行うことで他部署のノウハウ・考え方を学び、所属地区での活躍の幅を広げます。
- **チャレンジコース**

希望の部署に応募できる社内公募制度。思い描く未来に向かって、より積極的なキャリア形成・能力開発・専門性強化に取り組むことができます。
- **エルダーコース**

豊富な職務経験を活かしたチャレンジを支援します。
- **インターンコース**

半年間、他部署の業務を経験することで、現業務へのモチベーションアップ、本人の働きがいの向上を図り、インターン先⇄所属部署、双方の組織活性化を図ります。

■ 職員区分の変更

職員区分（地域限定・ブロック限定・限定なし・ジョブ型）を変更できる制度。自身の強みを活かし、更に活躍の場を広げたい場合や、ライフスタイルの変化（育児・介護等）に応じて勤務地範囲を変更することができます。

■ キャリア・トランスファー制度

本来転居を伴う転勤のない社員でも、配偶者の転勤や家族の介護など、やむをえない理由で転居することになった場合、一定の条件を満たせば、勤務地を変更して仕事を続けることができます。（選考あり）

■ 社内副業制度「SOMPOクエスト」

現所属部署の業務を行いながら、数日間～数か月単位で他部署業務に携わることができる制度です。（人事異動は伴わず、業務ベースでの参画）興味・関心のある部署の業務を経験することで、キャリアビジョンの明確化を支援する制度です。

人材育成

■ 「7つのチカラ」を基盤とした人材育成体系と専門性の強化

当社では、人が育ち、組織が自走することで成長への原動力を生み出すことを、人材育成の目指す姿と定めています。
テクノロジーの劇的な進展や少子高齢化、災害激甚化など社会環境が大きく変化し、ビジネスのあり方や個人の意識・価値観も大きく変わっていく中、これからの時代に求められる保険商品やサービス、それを生み出すために必要なコンピテンシー（成果を発揮する能力や行動特性）を「7つのチカラ」と定義しました。社内外問わず、ビジネスパーソンとして真に実力の高い人材の育成に向け、人材育成体系を「7つのチカラ」を伸ばす体系へとシフトしています。
また、当社の事業の根幹である保険にかかわる知識・スキルの向上に加え、部門固有の高度な専門性の強化を目的として、レベル別に幅広く学べる仕組みを構築することで、損保のプロ・専門性領域のプロとしての専門性と誇りを持ち、お客さまや地域・社会の困りごとに向き合い解決できる人材を育成します。



■ 損保ジャパン大学

全社員がどこからでも学べるオンライン中心の企業内大学「損保ジャパン大学」を2020年10月に設立しました。すべてをお客さまの立場で考え、すべてのステークホルダーの期待に応える会社となるために、社員一人ひとりが「しよう」「したい」「なりたい」に突き動かされ、自ら「なりたい自分」を描き主体的に学び成長し続けることを目指しています。
また、自律的なキャリア形成を後押しするため、社員が各分野における専門性を習得し、その学びの結果を認定・レコード化することで、学びとキャリアを連動させる仕組みや、社員が誰でも講師になれる仕組みを加えることで、社員の自律的な成長をさらに支援する学びのプラットフォームへと進化しています。



■ ロールモデルチャンネル

全社員のキャリア支援策として、活躍している多様な社員のインタビュー動画を配信しています。多様な社員の存在を知ること、自身が共感するパーツを参考にし、自分だけの「パーツモデル」をイメージすることを促しています。



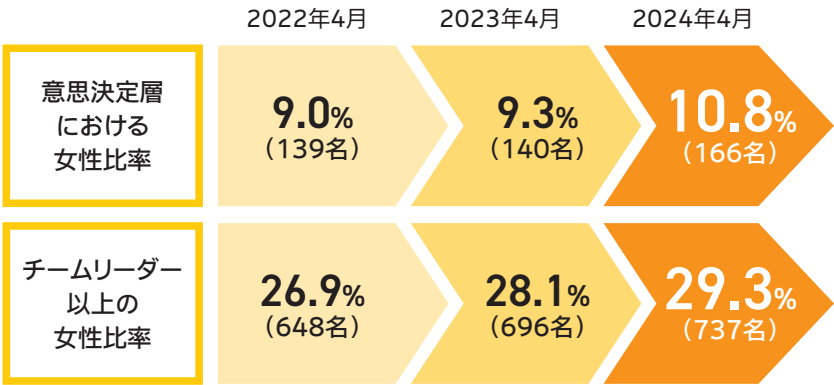
など

ジェンダーギャップの解消

お客さまに今まで以上に新たな価値を提供し、社会に貢献し続けるためには、多様な価値観を認め合い、性別や年齢などに関わらず、一人ひとりが強みを存分に発揮することが必要です。
働き方や仕事のやり方を進化させ、性別に関わらず、だれもがワークとライフの両立ができる環境の整備や成長を後押しするプログラムを提供するなど、ジェンダーギャップを解消し、社員一人ひとりの幸せや働きがいの向上に繋げる施策を展開しています。

■ 女性管理職比率

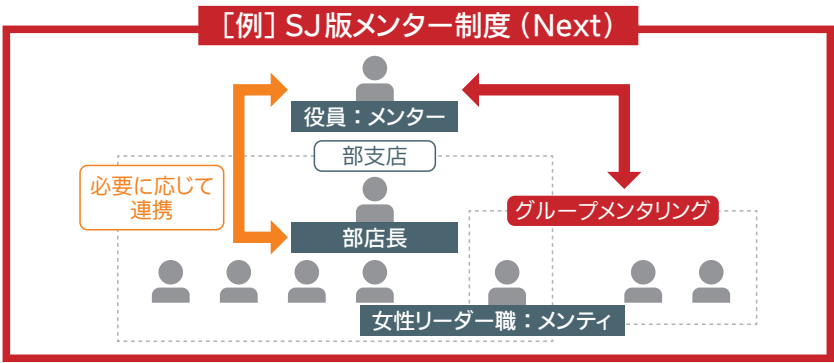
これまでの継続的なジェンダーギャップの解消の取組みにより、評価業務を受任したチームリーダーの女性比率は目標である30%を概ね達成しました。今後は、より上位の意思決定層である「リーダー職以上」を管理職と定義し、その女性比率を目標に定め取組みを加速させていきます。



■ SJ版メンター制度

女性社員の経験値の向上を目的として、SJ版メンター制度を導入しています。
この制度は、メンター制度とスポンサーシップの要素を取り入れ、「成長」に向けた「経験」を後押しする制度で、キャリア形成上の助言をするとともに経験の機会を提供する人を「メンター」、育成対象者を「メンティ」と定義しており、メンターは必要に応じてメンティの直属の所属長と連携し、メンティをサポートします。
より高い視座での組織運営が期待されるリーダー職向けの「Next」と、より一段上の役割や役職で今後の活躍が見込まれる社員を対象とした「Future」の2階層で展開しています。
また、2024年度には「Futureメンティ経験者」と「Futureメンター」が立場を逆転してメンタリングを実施する「リバースメンタリング」をオプション企画として導入しました。

区分	メンター	メンティ	メンティ参加方法
Next	役員	女性リーダー職	希望制
Future	部店長	女性リーダー職未満	部店長による選定



■ 女性管理職等とのラウンドテーブル

女性管理職等が次世代に続く女性社員と座談会形式で対話するラウンドテーブルを実施しています。女性社員は管理職等の経験談等を聴くことで視座を高め、自己のキャリアプランを明確にするとともに、ネットワークを広げていきます。

参加者の声

自分も職責を全うできるよう地道に努力しようと改めて思えた！

役職をキャリアアップしていく背景や時間軸などが実感できた！

■ 女性のエンパワメント原則（WEPs）

SOMPOホールディングスは、2012年6月に「女性のエンパワメント原則（WEPs）」の趣旨に賛同し署名しました。本原則は、企業が女性の経済的エンパワメント（自律促進や能力開花のための支援）に取り組むための7つのステップを表している国際的な原則です。

- ① トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進
- ② 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
- ③ 健康、安全、暴力の撤廃
- ④ 教育と研修
- ⑤ 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動
- ⑥ 地域におけるリーダーシップと参画
- ⑦ 透明性、成果の測定、報告

■ 地方創生 × 女性活躍（異業種交流会の開催）

当社の支店が主体となって地方自治体や地場企業と連携し、女性活躍をテーマとした異業種交流会を全国で積極的に開催しています。女性のキャリアアップ意識の向上や育児と介護の両立支援、ネットワーク構築など、地域や企業間で共通の課題を共に解決していくために協同し取り組んでいます。

■ 男性育児参画

ジェンダーギャップを解消し、性別問わず育児参画できるよう、一人ひとりのライフスタイルに応じた休暇取得や柔軟な働き方を推進しています。その中でも、男性育児休業は取得率100%を目指し、また子が生まれた男性社員には、原則、出生後1年以内に1か月以上（分割取得可）の育児休業の取得を推奨しています。
育児に参画しやすい環境となるよう全社員に向けて「すべての人の育自Evolutionパッケージ」を展開し、研修やツールを活用して育児に関する知識や価値観を更新しています。また、本人向けには各種マニュアルを整備し、育児参画の具体的な方法やエピソードも紹介しています。所属長向けには管理職向け動画や上司のための育休者対応マニュアル（男性編）、「おめでとうカード」を展開しています。さらに、育児休業未取
得者へは所属長と本人へ育児参画推進メールを発信するなど複層的な推進を行っています。



■ 社員の声

第二子出生時に3か月の育児休業を取得しました。妻と相談し、第一子のケアが必要だと判断したからです。所属長には妻の妊娠がわかってすぐに育休取得の意向を伝えました。コロナ渦を経験して、業務の見える化と属人化解消の仕組みづくりを継続して行ってきたため、引継ぎもスムーズでした。また日頃から良好な関係構築を目指したコミュニケーションを心掛けており、代理店さんを含め皆さんには育休取得を応援していただくことができました。育休中は、私が第一子の世話を重点的に、お弁当作りや習い事の送迎、買い物、料理、掃除、洗濯など日中のあらゆる家事・育児を、妻は夜間の第二子の対応と、二人で役割分担をしました。職場メンバーに育休への理解があったことで、休業中は安心して育児に集中することができました。復職後はさらにメリハリを付けて仕事することで生産性を向上させて、家族と過ごす時間を十分に取れるように努めています。

〈上司からの一言〉 西東京支店 吉祥寺支社長 飯守 利充
取得希望の意向を聞いたときは、「大事な時だからご家族を優先してください」と伝えました。支店方針として「家族に自慢できる職場」を掲げており、また日頃からチーム制での相互フォローや人材育成を行っているため、松原さん不在の間も職場メンバーがしっかりサポートしてくれました。全員が大切な職場メンバーであり、一人ひとりがいきいきと、プライベートと仕事を両立させながら仕事をするためにも、希望する期間の育休取得や柔軟な働き方、それぞれの考え方を応援し合える職場をつくっていききたいです。



西東京支店
吉祥寺支社
松原 諒典

グローバル・キャリア人材活躍

事業のグローバル化に伴い、多国籍社員の採用や海外現地ナショナルスタッフの受け入れを進め、グループベースでの人材交流を実施しています。

■ SOMPO Global University

将来の経営を担える人材の育成を目的に、企業内大学として設立。世界有数のビジネススクールであるシンガポール国立大学と連携した「経営知識の習得」と知識を実践化する「グループ外企業でのOJT」の2本柱で構成しています。

■ グローバル対応力向上の取り組み

グローバル対応向上

基礎編では、グローバルマインドセット、コミュニケーション力の土台形成を目的として、日本語と英語を織り交ぜたディスカッションによるアウトプットの機会を提供しています。

応用編では、社内講師を招いてグループの海外事業を学び、講義でのディスカッションを通して、実践的な英語力の習得や異文化理解を深めます。



※2024年5月撮影

「SOMPO Global University」参加者の声

英語で議論することへの抵抗感がなくなりました。バックグラウンドが異なるメンバーたちとコミュニケーションを取る積極性を持ち、異文化を受け入れ柔軟に物事を考える、といった点で成長したと感じています。

障害者活躍

障害者が活躍できる職場づくりに力を入れています。管理職向けマニュアルの提供や全社員向けに障害を理解するための動画を配信するなど、社員の障害に対する知識・理解を深め、雇用の定着を図っています。

■ マニュアルの提供

「障害者雇用の基礎知識」、「職場での配慮事例」、「管理職向けマニュアル」などを提供するとともに、定期的に「障害者応援ニュース」を発行し、障害のある社員のエンパワーメントとその周囲の理解促進を図っています。

■ 配属時確認シート

必要な配慮や緊急時の対応等を職場配属時に確認し、働きやすい職場環境づくりに努めています。

■ 障害者職業生活相談員の全国配置

全国へ相談員を配置し、障害のある社員の相談対応と、働きやすい職場づくりのためのサポート等を行う体制を整えています。



■ 特例子会社SOMPOチャレンジド

2018年4月設立の特例子会社「SOMPOチャレンジド」は、グループ全体の障害者雇用を牽引しています。

■ 合理的配慮の提供

耳マーク表示の設置をはじめ、障害者や高齢者などのお客さまの態様(理解力・見えにくさ・聞こえにくさなど)に配慮した商品・サービスの提供に取り組んでいます。



※「障害の社会モデル」の考えに準拠し、当社では「障害者」と表記しています。

中高年活躍

中高年社員の強みを活かして活躍できる環境を整えるために、セカンドキャリア支援プログラムを展開しています。

■ 気づきや学びの機会の提供

自らの「これから」について気づきや学びの機会の提供となる研修を行っています。40歳～60歳の社員にマネープランやキャリア(ワーク&ライフ)について具体的な知識や情報を学ぶ「ワーク・ライフデザイン研修」、50歳の社員にセカンドキャリアを考える「キャリア開発50研修」、50歳～60歳の社員にリスクリングの機会として「シニアリスキングプログラム」を開催しています。

■ 活躍フィールドの拡大

再雇用制度のほか、中高年社員の経験・スキル・人脈などを徹底活用できる社内のポストづくりを進めています。また、自己選択型公募制度や延長雇用制度(引き続き当社での活躍が期待できる社員は65歳以降、最長70歳までの雇用が可能)、社外転籍制度など、社内外での活躍もサポートしています。

LGBTQ+ 活躍

日本におけるLGBTQ+※1当事者は約8% (13人に1人)といわれ※2、認知・理解に向けた社会的な動きが加速しています。当社でもLGBTQ+の社員にとって働きやすい環境の整備や、社員のLGBTQ+に関する理解促進を図る取り組みを行っています。

※1: 性的指向(Sexual Orientation)、性自認(Gender Identity)、性表現(Gender Expression)におけるマイノリティの総称です。

※2: 日本労働組合総連合会「LGBTに関する職場の意識調査」(2016年実施)

■ グループ人間尊重ポリシー

性的指向、性自認、性表現などを理由とした差別行為を一切行わないなど、LGBTQ+の社員を含めた全てのステークホルダーの基本的人権を尊重することを明示しています。

■ 人事制度・福利厚生制度

同性パートナーを配偶者と同等とし、各種制度を利用できる環境を整えています。また、性別や性自認に関係なく使える「だれでも更衣室」の設置や「オールジェンダートイレ」の増設をしています。

■ 社員の理解促進

全社員を対象としたLGBTQ+勉強会やeラーニングを実施したり、「職場におけるLGBTQ+入門」「職場におけるLGBTQ+対応ワークブック」を全職場へ配布するなど、理解促進を図っています。



発行：NPO法人虹色ダイバーシティ

■ ALLY ステッカー

LGBTQ+の基礎知識を身につけ、ALLY(アライ:LGBTQ+を理解・支援する意志のある方)であることを表明する社員は、職場でALLYステッカーを掲示しALLYの見える化を図っています。

■ イベント協賛

- LGBTQ+施策に取り組む金融系企業の任意団体「LGBT Finance」に加盟し、2019年度よりLGBTQ+イベント「東京レインボープライド」に協賛。
- ERG活動のひとつ、損保ジャパン大学DEI学部公認サークル「LGBTQ+」の企画・発案により、2022年度から名古屋レインボープライドに協賛。

■ 商品・サービスの対応

自動車保険や火災保険、傷害保険等における「配偶者」の定義を変更し、同性パートナーを配偶者として補償対象に含めています。また、SOMPOひまわり生命では、同性パートナーを保険金受取人に指定する際、「パートナーシップ証明書」の写し等のご提出により従来行っていた確認を簡素化しています。

LGBTQ+当事者である当社社員の声

私たちは、誰もがセクシュアリティを含めマジョリティの部分もマイノリティの部分も持っています。どれか一つを取り上げて、尊大になったり負い目に感じたりすることなく、一人ひとりが働きやすく働きがいのある環境・風土を私たち全員で作っていきたいです。



新たな働き方に向けた取り組み

限られた時間のなかで最大限の成果を発揮するため、時間や場所に捉われない新たな働き方の実現に向けた環境づくりに取り組んでいます。

働き方の変革に向けた歩み

2015年度

ワークスタイル
イノベーション

- シフト勤務（2013年～）
- テレワーク（2014年～）
- 会社携帯の配備
- BYOD*の導入（2016年～2022年）
※Bring Your Own Device

2020年度

働き方・
仕事のやり方
改革

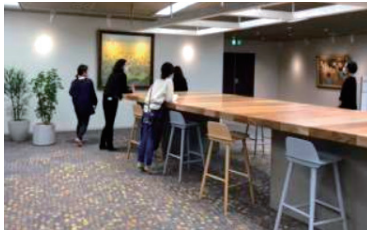
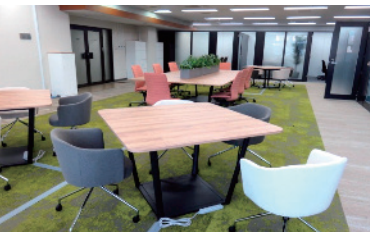
- Web会議システム（2020年～）
- 電子署名（2020年～）
- 会社携帯の追加配備
- 時間単位特別休暇（2020年～）
- テレワーク手当（2021年～）
- シフト勤務制度の利用対象者拡大（2020年～）

2023年度

場所に
捉われない
働き方の推進

- SOMPO AI Chat
- IVR（音声自動応答システム）
- らくらくPDF計上
- 郵便物BPO（クラウド化業務のアウトソース等）
- PC端末のリニューアル（2024年度予定）

全国にサテライトオフィスや共同利用スペースを展開



※2024年4月時点

DEIの加速

DEIの浸透に向けて多様な人材が強みを発揮しながら活躍するための制度・風土づくりを加速しています。

アンコンシャスバイアスの理解



ダイバーシティマネジメントにおいて、誰もが無意識に持っているアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）を知ることが大切です。自身のバイアスを知り、多様な人材が活躍できる組織づくりに向け、診断ツール提供と研修動画配信を行っています。また、アンコンシャスバイアスをテーマとしたSOMPO LIVE（オンライン型講義）を実施し、約9,000名の社員が参加しインクルーシブな組織づくりについて理解を深めました。さらに、アンコンシャスバイアスについて「知る」、「気づく」をさらに深めるために「SJ版アンコンシャスバイアス事例集」を発行しました。全国の社員の生の声をもとに作成しており、実際に各職場において、感じた、聞いた、見た、受けたアンコンシャスバイアスの具体的な事例を約70件掲載しています。

損保ジャパン大学DEI学部「DEIゼミナール」

損保ジャパン大学DEI学部ゼミナールではリーダー職がインクルーシブな組織づくりの実践をテーマにダイバーシティマネジメントを学び、多様な人材を活かし、一人ひとりの能力を最大限に引き出すことにより、新たな価値創造やだれもがいきいきと働きやすい風土構築を目指した実践を開始しています。

ボトムアップの取り組み ERG(Employee Resource Group)活動

多様な視点を持った社員が、テーマ別に新たな価値創造や社内風土改革に向けて、自らが主体的に考え行動するERG (Employee Resource Group) 活動を2018年度より開始しました。2024年度はテーマごとに10のサークルに分かれて活動し、社員同士でともに考え、アクションを起こすことで、社員の働きやすさ、働きがいを生む風土改革、またイノベーションを創出し、社会への価値提供を加速させています。子育てとの両立をテーマに活動するサークルによる定期的な座談会や社内研修、障害のある社員の活躍をテーマに活動するサークルからの提案による、当社CMへの字幕挿入の実現、LGBTQ+の理解促進をテーマにするサークルの企画で名古屋レインボープライドに3年連続で協賛するなど、さまざまな活動がボトムアップで広がっています。

育児	各サークルサポートメンバー（役員・部長・店長層）	ミドル・シニア
介護		外国・多文化
LGBTQ+		キャリア
アンコンシャスバイアス		障害者
生産性		地域の魅力

マイスター（取りまとめ役）

全体統括（カルチャー変革推進部担当役員）

アドバイザー（カルチャー変革推進部）



SOMPO D&I Week（2022年から2年連続開催）

ダイバーシティ＆インクルージョンのさらなる加速に向け、全社員が一丸となりD&Iについて集中的に考え、行動へとつなげる「SOMPO D&I Week」を開催しました。一人ひとりがD&Iを自分事として考え、「わかる（理解する）」から「一歩踏み出す」、そして「かわる（実践する・行動変革）」へと取り組みのステップを進めていけるよう、社内イントラネットに「SOMPO D&I Week」特設ページを設置し、D&Iについてさまざまな角度から考えるオンラインイベントを社内外を対象に多数開催しました。※2024年度からは、「D&I」に「E(Equity)」を加えた「DEI」としています。

