

A large red circle in the center contains the text "Diversity for Growth". Surrounding this central circle are numerous smaller circles in various colors (red, blue, yellow, green, white, orange) of different sizes, some with soft shadows, creating a dynamic and colorful background.

Diversity for Growth

損保ジャパンの
DEI 推進
Diversity, Equity & Inclusion

「Diversity for Growth」の 実現に向けて

世界は今、歴史的な転換期を迎えています。中東問題をはじめとする地政学リスクの高まりや世界的なインフレの長期化は、人々の生活や経済活動に大きな影響を与えています。加えて、頻発・激化する自然災害や、AIをはじめとする急速な技術革新は、私たちの生活や社会のあり方そのものに大きな変化をもたらしています。このような環境の中、当社は「すべてをお客さまの立場で考える」ことを基本に、変化に対応した商品やサービスを通じて、さまざまなリスクからお客さまを守り、持続可能な社会の実現を目指してまいります。

私たちが過去の一連の問題を真摯に受け止め、策定した「新しい損保ジャパンの目指す姿」。その実現に向け、事業と収益の基盤を根本から変革する「SJ-R」を本格展開するとともに、真にお客さまから選ばれる会社となるための「HIKESHI DNA 2030 Project^{※1}」を強力に推進しています。

この変革を単なる制度や仕組みの刷新で終わらせず、真の組織風土へと昇華させるための鍵となるのが、他ならぬ「D E I^{※2}」のカルチャーです。すべてをお客さまの立場で考え、新たな価値を創出し続けるためには、これまでの画一的な思考から脱却し、多様な視点からリスクの芽や新たな可能性に気づくことが不可欠です。そのために私は「対話」「承認」「学び」、そして「D E I」を日常のカルチャーとして社内に深く根付かせ、コンプライアンス・顧客保護を重視した健全な組織風土を築き上げていきたいと考えています。

これからも、社員一人ひとりが異なる強みや個性を発揮し、多様な意見の中で異なる視点や価値観に気づき、互いを尊重しながら新たな価値を創出していく。そして、お客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまから「損保ジャパンでよかった。S O M P O でよかった。」と評価していただける企業を目指し、たゆまぬ努力を続けてまいります。

※1  HIKESHI DNA 2030 Project: 当社の原点である“火消しの精神”を今に受け継ぎ、地域と連携して「災害に強く、だれもが安心して暮らせる地域社会の実現」を目指すプロジェクト。

※2 D E I (ディー・イー・アイ)

D:ダイバーシティ(Diversity・多様性)、I:インクルージョン(Inclusion・包摂性)にE:エクイティ(Equity・公平性)を加えた表現。エクイティとは、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



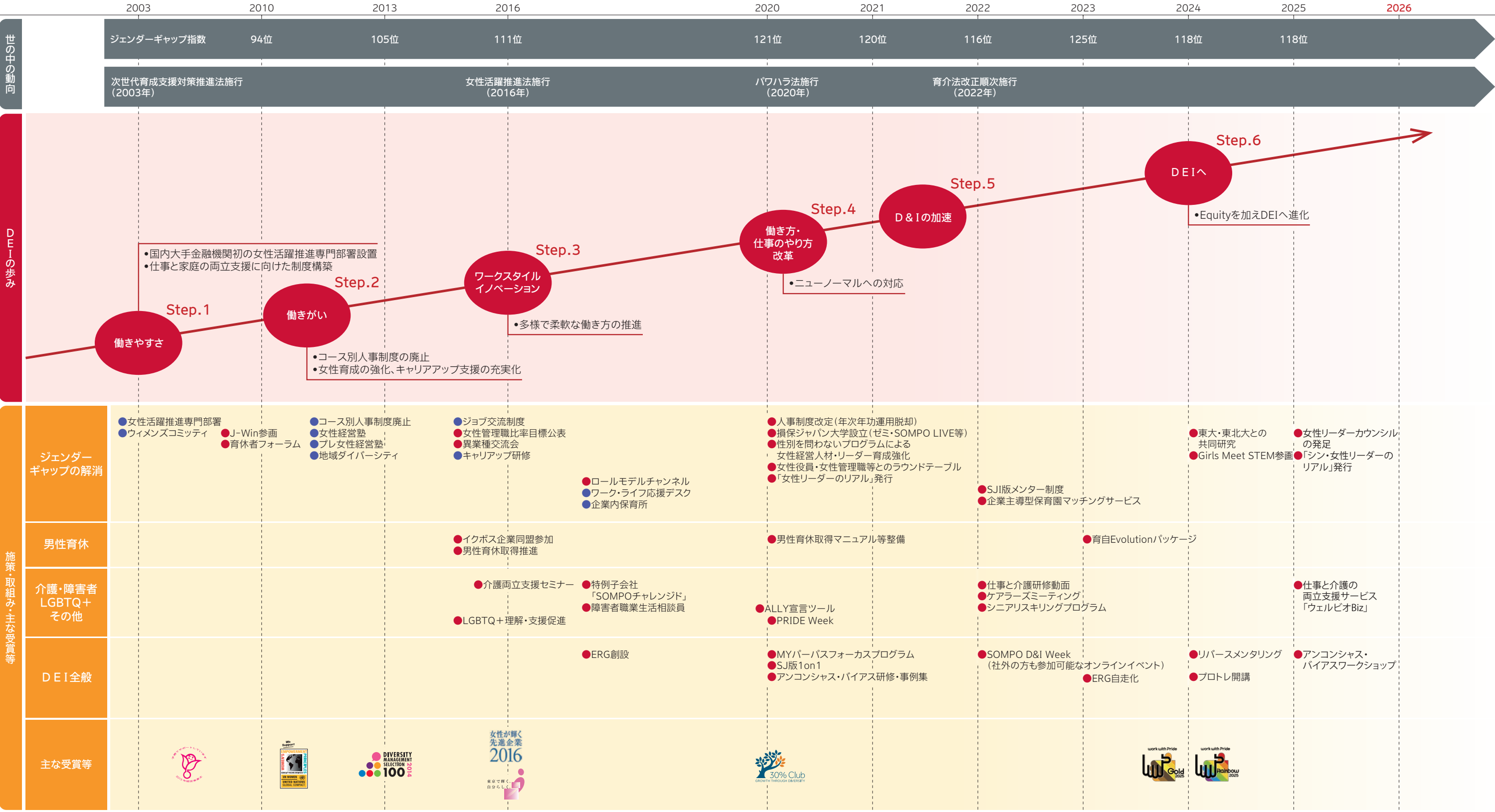
当社はSOMPOグループのダイバーシティ推進のスローガン
「Diversity for Growth」のもと、性別・障害の有無・国籍・年齢などに
左右されることなく、それぞれの才能や強みを活かし、
変化を先取りして新しい価値を生み出していくことにより、
真のDEIを実現させます。
そして、「イノベーションの創出」および
「社員の幸福度、やりがいの向上」によりグループの持続的な成長を促進し、
企業価値の向上を実現させます。

これまで当社が大切にしてきた
価値観や社員と経営による対話を集約して、
「新しい損保ジャパンの目指す姿」を
まとめました



損保ジャパンのDEIの歩み

一人ひとりの個性を活かし、それぞれの能力を最大限に引き出すことにより、
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」を目指します。



●継続 ●発展的解消

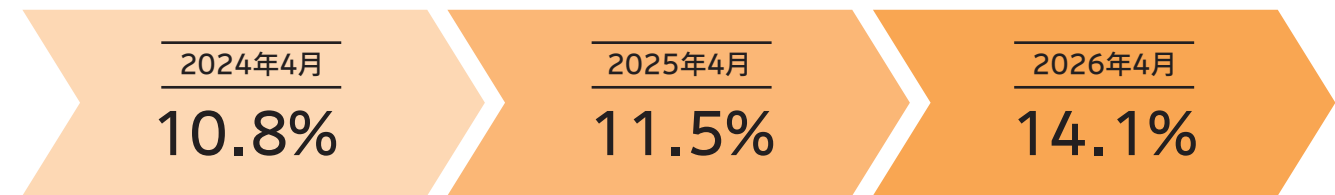


損保ジャパンの取組み

誰もが働きやすい環境の整備や成長を後押しするプログラムの提供などを通じて、社
高める施策を展開しています。また、SOMPOグループ全体の2030年4月時点の女性
の目標を2027年4月時点で20%と設定し、ジェンダーギャップの解消に向けた取組み

員一人ひとりの幸せや働きがいを
管理職比率目標を30%、当社で
を進めています。

女性管理職比率の推移(2024年4月～2026年4月)



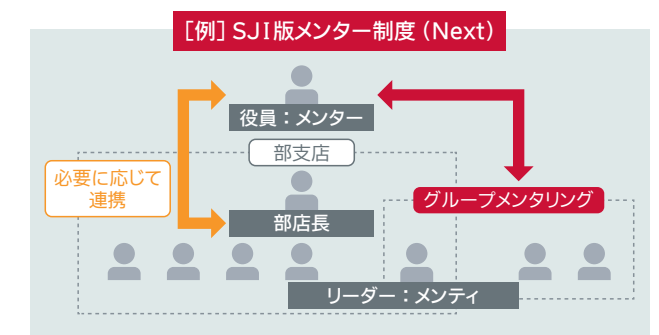
SJI版メンター制度

女性社員の経験値の向上を目的として、SJI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」と定義しています。

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、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。

区分	メンター	メンティ	メンティ参加方法
Next	役員	総合系・ジョブ型 職員リーダー (女性)	希望制
Future	部店長	総合系・ジョブ型 職員リーダー未満 (女性)	部店長による 選定



女性リーダーカウンスル

女性リーダーが日頃感じている「働きやすさ・働きがい」の障壁となり得る事柄やその改善策を検討し、全社の人材育成・働き方、カルチャー変革を促進するため、SJI版メンター制度に参加した女性リーダーで構成される「女性リーダーカウンスル」を2025年5月に設立しました。

「シン・女性リーダーのリアル」発行

女性リーダーカウンスルメンバーから寄せられた声をまとめて「シン・女性リーダーのリアル」として発行しました。リーダーとして感じているやりがい、有難かった・嬉しかった上司からのサポート、リーダーになる前にやっておけばよかったことなど、多くの声を掲載しています。本冊子は、全社的な人材育成や組織風土の変革に向け、キャリアアップを目指す女性社員への支援や職場づくりなどで活用しています。

女性リーダーの声

- ・メンバーの成長がダイレクトにやりがいに繋がります。
- ・複数のリーダーが応援し、継続してサポートしてくれました。
- ・考えの違う人との話し合いをもっと積極的にしたらよかったと思いました。

ジェンダーギャップの解消



女性管理職等との座談会

女性管理職等が次世代に続く女性社員と対話する座談会を実施しています。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ました。
- ・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ました。

東京大学公共政策大学院・ 東北大学大学院経済学研究科との共同研究

2024年8月に開始した東大・東北大とのジェンダーに関する共同研究では、当社が保有する人事データをもとに、ジェンダーギャップを生み出す根本的な原因と介入の効果等を分析・理解し、施策に反映させるとともに、日本企業におけるジェンダーギャップに関する課題解決に寄与することを目指しています。



理系分野の女子学生育成に向けた取り組み

STEM(科学・技術・工学・数学)分野でのジェンダーギャップの解消に向け、公益財団法人山田進太郎D&I財団が展開する「Girls Meet STEM 事業」に参画しました。女子中高生がSTEM分野の仕事をする女性との対話や職場体験を通じて、STEM分野に興味や関心を持ってもらうための「Girls Meet STEM Career」にSOMPOグループとして参加し、オフィスツアーやオンライン座談会を開催しました。



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×ジェンダーギャップの解消 (異業種交流会の開催)

地方自治体や地域の企業と連携し、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働して取り組んでいます。

出産・育児

出産・育児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。

産前産後休暇 〔産前8週・産後8週〕

出産予定日の8週間前から出産後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。

企業主導型保育園とのマッチングサービスの展開

全国47都道府県の企業主導型保育園から保育園探し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。

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とした復職者向けプログラムを展開しています。所属長も参加し、対話を通じて育休からの復職者の想い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：先輩社員の声から両立や働き方のヒントを学ぶ

(両立編) ～育児に関する両立事例の紹介～

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」、「子の看護等休暇」、「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。

TOPICS

ライフ&キャリア応援休暇

多様なライフスタイルやキャリアの構築を支援する目的で、ライフ&キャリア応援休暇を設け下記事由などにおける休暇の取得を後押ししています。

※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 | ・不妊治療 |
| ・運転免許取得 | ・養子縁組・里親準備 |
| ・誕生日などの記念日 | |



男性の育児参画

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合っ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、員には、原則、出生後1年以内に1ヵ月以上(分割取得可)の育児休業の取得を推奨して

イルに応じた休暇取得やまた子が生まれた男性社員います。

社員の声

西東京支店 吉祥寺支社 松原 諒典

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。



所属長からの一言

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。

※取材時点での所属部署名を記載しております。

すべての人の育自Evolutionパッケージ

全社員に向けて当社オリジナルの研修やツールをまとめた「すべての人の育自Evolutionパッケージ」を展開しています。男性の育児参画が進むことで、育児を通して自身の価値観や考え方をアップデートするとともに、自分らしいキャリアを描き、成長できる環境の構築を目指しています。



私の育児×育自エピソード

性別を問わない育児参画が当たり前となる風土醸成を目的に、全社に向けて育児参画の方法や育児を通して自己成長につながった事例を募集し、エピソード集にまとめ展開しています。多様な事例を知り、自分らしい育児参画や、多様性を力に変えるインクルーシブな職場づくりの参考として活用されています。



男性育休取得推進ツール

本人向けには各種マニュアルを、所属長向けには管理職向け動画や育休者対応マニュアル(男性編)を提供する他、育休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。2025年4月以降は育児休業取得計画の策定と、取得に向け所属長と対話するための支援ツール「育児休業取得計画書」を新設し、展開しています。



介護

人生100年時代と言われる現代、多くの方が家族等の介護と向き合う可能性があり、介護離職を防ぎ、誰もが働きがいを感じながら働き続けることができるよう、仕事

と介護の両立を支援しています。

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、最長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。

仕事と介護の両立支援サービス「ウェルビオBiz」の導入

両立支援のためのコンテンツをパッケージ化したサービスを導入し、介護への準備や介護をしながら働く社員へのサポートとして様々なコンテンツを展開しています。

(サービス提供会社：SOMPOウェルビーイング株式会社)



オンラインコミュニティ「はたらくカイゴ部」

参加者同士で介護に関する悩み相談や情報交換ができる、匿名性と心理的安全性に配慮したオンラインコミュニティを開設しています。介護で迷いがちなポイントや実際の相談事例を、専門家がQ&A形式でわかりやすく解説します。

介護に関する無料相談窓口

介護に関する悩みや介護施設の紹介など専門スタッフにトータルで相談できるサービス(オンライン相談可能)を提供しています。

仕事と介護の両立サポートブック

このサポートブックは、仕事と介護を両立するために知っておきたい制度や介護への備え・知識をまとめたものです。介護をしながら働くことの課題を職場の全員が理解、共有し合い、互いに支え合うことが必要です。誰もが安心して働ける職場づくりに活用するために提供しています。



仕事と介護の両立支援セミナー・研修動画

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、働きがいを持ち続けることができる環境づくりのためのオンラインセミナーを開催しています。また、介護両立に向けて早期から基礎知識をいつでも学ぶことができるよう、わかりやすくまとめた全社員向けの研修動画を展開しています。

多様な人材の活躍



グローバルキャリア人材

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

将来経営を担う人材の育成を目的に、企業内大学として設立しました。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。

グローバル人材育成研修

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。



※2025年4月撮影

「SOMPO Global University」参加者の声

世界各国のSOMPOの仲間との交流・議論の中で、異文化への理解が深まりました。OJTでは、タフな環境下で、自ら挑戦し、課題に向き合うことで、グローバルでも通用する自分なりのリーダーシップのスタイルを見つけることができました。



障害者

障害者が活躍できる職場づくりに力を入れています。リーダー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」、「リーダー職向けマニュアル」などを提供することで、周囲の理解促進を図り、障害のある社員の活躍を支援しています。

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チャレンジドとの連携

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、定着支援のための研修も主催しています。

合理的配慮の提供

音声認識・可視化システムによる情報保障や、耳マーク表示の設置など、障害者や高齢者などのお客さまや社員の態様（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、業務環境の改善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。

多様な人材の活躍

ミドル・シニア

ミドル・シニア社員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～65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歳の社員にリスキリングの機会として「シニアリスキリングプログラム」を開催しています。



シニアリスキリングプログラム参加者の声

プログラムは対話力向上に加えて、DXや社会課題解決に関する講座が多数あり、興味に合わせて選択することができましたので、気軽に学ぶことができました。新たな世界に触れるワクワクした気持ちや、学びを通じて「興味がある」から「やってみたい」と変化していくトキメキを感じました。

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+

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。

※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。

※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)

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組みを行っています。

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。

職場での理解促進

全社員向け、グループ会社向け研修のほか、自治体、代理店向けにも研修を行っています。

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(現TOKYO PRIDE)」に協賛。2024年度からはブース出展を行っています。
- 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しています。

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。

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。

キャリア支援

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コースを整えています。

専門スキルを活かして特定専門領域でキャリア形成を実現する「キャリアコース」、新たな強みを身につけてキャリアアップを目指す「チャレンジコース」、リモートワークを活用して自身のキャリアビジョンを実現する「リモートチャレンジコース」、1年間リモートで他部署を経験して活躍の場を広げる「ジョブトライコース」が用意されています。さらに、豊富な職務経験を活かしたチャレンジを支援する「エルダーコース」、他部署での経験を通してモチベーション向上と組織活性化を図る「インターンコース」もあります。

ドリームチケット制度

自律的なキャリア形成を会社として支援することを目的として、推薦者本人の異動希望を実現する制度です。選考後、本人によるキャリアデザインに基づき、人事部が一人ひとりと面談を行い、本人の「やりたい仕事(キャリアビジョン)」が実現できる異動先を確認します。

社内副業制度「SOMPOクエスト」

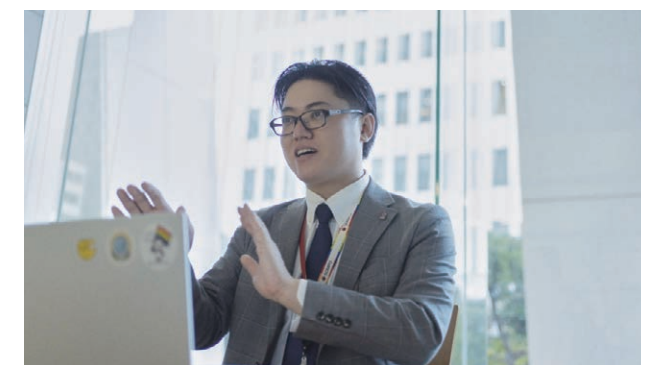
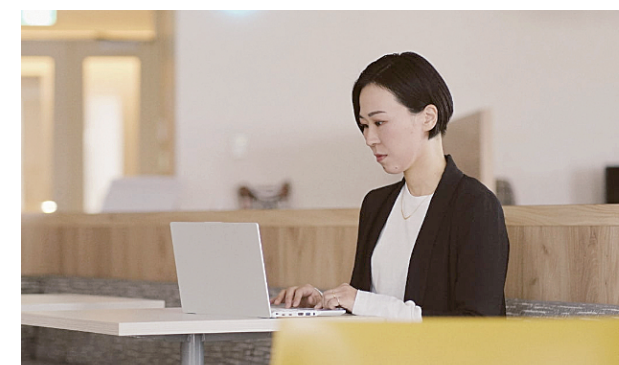
現所属部署の業務を行いながら、数日間～数か月単位で他部署業務も経験できる社内副業制度です。興味・関心のある部署の業務経験を通じて、自律的なキャリア形成と主体的な成長を支援します。

職員区分の変更

自身の強みを活かして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したい場合に、職員区分(限定なし・ブロック限定・地域限定・プロフェッショナルジョブ型)を変更できる制度です。

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。



人材育成

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。

7つのチカラ

専門性・基礎力・マインドの観点による成長支援

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、変革を担う人材・組織の実現に向けて、人材育成プログラムへの投資を強化し、社員の挑戦と成長を後押ししています。スキルを可視化し、体系的な学習機会と自己投資への費用支援等を通じて、「損保のプロ」としてお客さまへ価値提供ができる「専門性」を育成しています。また、これからの時代に求められるコンピテンシー（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、ビジネススキルを習得できる学習環境を構築し「基礎力」を養います。特にAI・英語といった将来の重要スキルを強化しつつ、産官学連携による視野拡大の機会も提供しています。変革の原動力となる「マインド」の醸成に向け、年代別のキャリア研修をはじめ、キャリア相談や希望部署への社内公募制度等を通じて、社員一人ひとりが「なりたい自分」への挑戦と自律的なキャリア形成ができるよう支援しています。



資格取得・講座受講の補助プログラム

社員一人ひとりの専門性向上と「なりたい自分」への後押しをする目的として、対象となる資格や通学・通信・オンライン講座の費用について総額の50%・年間1人あたり20万円を上限に補助する「資格取得・講座受講の補助プログラム」を展開しています。

SJ New Leadership Discovery

当社では、社員の幸せを探索し、多様な人が自走して協働する『自走する組織』の実現に向けて、組織風土改革を推進するリーダー育成研修「SJ New Leadership Discovery」を開催しています。この研修では、最新の組織論やマネジメントを学び、知識社会における組織の構築方法、幸せ視点に基づいた組織論と技術を体系的に習得します。実践を通して、自走する組織を創るためのリーダーシップを育成します。





損保ジャパン大学

2020年10月に、どこからでも学習できるオンライン中心の企業内大学「損保ジャパン大学」を設立し、全社員が利用できる「学びのプラットフォーム」として展開しています。社員一人ひとりが「しよう」「したい」「なりたい」という内発的な動機に基づき、自ら「なりたい自分」を描き、主体的に学び、成長し続けることで、「学びのカルチャー」への変革を目指しています。社員の自律的な成長を後押しするため、社員が誰でも講師となれる制度や、学びとキャリアを連動させる仕組みを構築しています。また、「損保のプロ」をはじめとする各分野の専門性を高めるため、充実した学部別のカリキュラムを用意しています。

DEI学部では、DEIに関する学びをパッケージ化することで、DEIカルチャーの浸透に必要な学びを全社員に広く提供し、より多くの社員の実践を促しています。

損保ジャパン大学

自ら学び考え行動し成長し続けられる
基盤の構築を目的として、
2020年10月に設立しました。
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として進化していきます。

損保ジャパン大学とは

4つの1
①学び ②考え ③行動 ④成長

学部から探す

一般
営業学部

自動車
営業学部

企業
経営学部

保険金サービス
学部

デジタル
学部

総合経営
学部

地域経済
学部

DEI
学部

グローバル
学部

資産運用
学部

アクチュアリー
学部

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。

2015年度	2020年度	2023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	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～)	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

全国にサテライトオフィスや共同利用スペースを展開



※2025年7月時点

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。

SOMPO DEI Days

SOMPOグループでは、多様な個人が改めてその多様性に目を向け、DEIについて集中的に考え行動へつなげることを目的に、2022年度より全社イベントを毎年開催しています。開催4年目となる2025年度は、より多くの役員・社員が参加しやすい環境を整えるため、従来の1週間集中型イベントを開催する「SOMPO DEI Week」から、約半年間にわたり随時イベントを開催する「SOMPO DEI Days」へと形式を刷新し、グループ横断で参加できる多彩なコンテンツを展開しました。役員・社員の一人ひとりがDEIを体現する当事者であることを再認識するとともに、多様な意見や想いを受け止め、活かしかうカルチャーの醸成を力強く推進しています。

※2024年度からは、「D&I」に「E(Equity)」を加えた「DEI」としています。

知って、伝えて、行動するための アンコンシャス・バイアス研修

DEI推進の阻害要因のひとつとなる「アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)」について、知り、気づき、対処(コントロール)することを目的とした当社オリジナルの研修を全社的に実施しています。2026年度から、組織の心理的安全性やアサインの決定に大きな影響力を持つ、管理職層を対象とした「アンコンシャス・バイアス研修」を展開しています。意思決定を担うリーダー自らがバイアスに気づき、日々の「対話」と「承認」のマネジメントを実践することで、年齢やキャリア、職種等に関わらず全員が挑戦できるフラットな風土を醸成しています。

ERG活動(ボトムアップの取組)

多様な視点を持つ社員が、テーマ別に新たな価値創造や社内風土改革に向けて主体的に考え、行動する「ERG(Employee Resource Group)活動」を2018年度に開始しました。9年目を迎える2026年度は、テーマごとに11のサークルに分かれ、会社のカルチャー変革につながる具体的な提案や取組みを推進しています。サークルごとの座談会、社内セミナーの開催、子育てサークルによる情報発信など、ボトムアップで活動の輪が広がっています。全てのステークホルダー(お客さま・代理店・地域・株主)に「損保ジャパンでよかった、SOMPOでよかった」と実感していただける会社を、社員自らの手で実現することを目指しています。



リバースメンタリング

経営陣が若手層をはじめとする社員の多様な価値観に触れ、日々の意思決定に活かすとともに、立場の違いを超えて意見を交わせる風土を醸成するため、立場を逆転したリバースメンタリングを2024年度より実施しています。社員一人ひとりが個性を発揮し、互いを尊重しながら新たな価値を創出する組織づくりにつなげています。



(※)TOKYO PRIDE 2026ブース参加の様子

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
2025年11月	一般社団法人 work with Pride「PRIDE指標」“ゴールド”受賞(2019年度から7年連続)、 “レインボー”受賞(損保業界で初受賞・2年連続)



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

※2026年3月31日現在

男性 **36.0** % / 女性 **64.0** %
(7,293名) (12,823名)

意思決定層における女性比率

※2026年4月1日現在

14.1 % (235名)

産育休業

産前産後休暇取得者

※2025年4月～2026年3月

385 名

育児休業取得後の復職率

※2025年4月～2026年3月

合計 **96.2** % (638名)

育児休業取得率

※2025年4月～2026年3月

男性 **86.5** % / 女性 **106.9** %
(148名) 全534名 (386名)

育児短時間勤務制度
利用者数

※2025年4月～2026年3月

合計 **1,554** 名

介護休業

介護休暇取得者数

※2025年4月～2026年3月

合計 **45** 名

介護休業制度利用者数

※2025年4月～2026年3月

合計 **27** 名

働き方

キャリア・トランスファー
制度利用者数

※2025年4月～2026年3月

合計 **138** 名

ジョブチャレンジ制度
利用者数

※2025年度

合計 **147** 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算出。
(※) 女性育児休業取得率は年度内の育児休業取得者数／年度内の出産した社員数で算出。
(※) 性別は自己申告による。