

2026年9月24日
損害保険ジャパン株式会社

人事制度改定の実施 ～「本人同意に基づく転居転勤運用」の開始～

損害保険ジャパン株式会社（代表取締役社長：石川 耕治、以下「損保ジャパン」）は、2026年10月1日付で「本人同意に基づく転居転勤運用」への転換をはじめとする人事制度改定を実施します。本改定を通じて、社員一人ひとりが多様な価値観に基づき、キャリアや働き方を自律的にデザインできるよう後押しするとともに、働く場所や年齢にかかわらず、全社員が活躍できる環境づくりに取り組んでいきます。

1. 人事制度改定の背景・目的

昨今、自然災害の頻発化や急激な少子高齢化、都市部への人口集中といった事業環境の変化とともに、個人のライフスタイルやキャリア形成も多様化するなど「働き方に対する価値観」も変化しています。このような環境下において、当社が今後も持続的に成長を遂げていくためには、これまで以上に社員ひとりの多様な個性と意欲的な挑戦に基づく活躍が欠かせません。

そこで、本制度改定では社員が価値観やライフステージ等の変化に応じて自律的かつ柔軟に働き方や働く場所を選択できる仕組みへ転換するなど、社員一人ひとりが働く場所や年齢にかかわらず、最大限に能力を発揮し、意欲的に挑戦し続けられる環境基盤の構築を進めていきます。

2. 人事制度改定の概要

従来は、入社時に選択した「限定なし・ブロック限定・地域限定」といったフィールド（勤務地の範囲）に応じて、会社がその後の異動運用を行っていましたが、この制度を廃止し、今後は転勤に同意する・同意しない等の転勤意向を毎年選択できる仕組みへと転換します。加えて、地域による処遇差を解消することで、働く地域によらず、社員の担う役割と貢献度に応じた処遇体系としていきます。

なお、転居を伴う転勤自体は、多様な経験を持つ人材の育成や組織活性化への貢献など意義ある仕組みであり、今後においても重要な役割を担う仕組みであると位置づけています。そこで、積極的な転居転勤に対するチャレンジに向けて、転勤に同意する社員や実際に転居を伴う異動があった社員に対するインセンティブとして「転勤手当」や「転勤一時金」といった手当や一時金を新設します。このほか、転居を伴う転勤に対する経済的・心理的な負荷を軽減する目的で、他にも各種手当・一時金の新設や見直しを行います。（下表参照）

「住居本拠地」の設定	生活の拠点かつ転居なく働ける場所を1か所登録
転居転勤に対する同意申告	・社員は、「転勤に同意する（全国）」「転勤に同意する（ブロック）」 「転勤に同意しない」のいずれかの意向を毎年1回申告 ・会社は、申告内容に基づき翌年度の異動運用を検討

転勤に同意または転勤している社員への各種手当、一時金等	・ 転勤手当 （月額５～１０万円） ・ 転勤一時金 （２０万円） ・ 転勤同意手当 （月額２．５～４．５万円） ・ 赴任支度金 （夫婦・子供２名（小学生）の場合 ５０万円） ・ 単身赴任手当（月額３万円） ・ 帰省サポート手当（年１２回帰省費用相当額を支給） ・ 社宅 等
------------------------------------	--

３．今後の取組みについて

損保ジャパンは、社員一人ひとりが自らのキャリアを自律的にデザインし、多様な価値観を尊重しながら最大限に能力を発揮できる企業文化の醸成に向けて、引き続き取り組んでいきます。

以上