

2020年10月14日
損害保険ジャパン株式会社

新人事制度の運用開始 ～「Diversity & Inclusion」の加速と社員の働きがい向上～

損害保険ジャパン株式会社(取締役社長 西澤 敬二、以下「損保ジャパン」)は、「Diversity & Inclusion」の加速と社員の働きがい高めることで、これまで以上にお客さまへの新たな価値を創出し、社会へ貢献し続けるために、「働き方・仕事のやり方改革」に取り組んでいます。社員の多様性を認め、さらなる自由な働き方を推進する取組みの第一弾として、2020年10月1日に新たな人事制度をスタートさせました。

1. 目的・背景

人口減少や少子高齢化、気候変動、デジタル技術の進化等、私たちを取り巻く経営環境やお客さまの嗜好・行動は大きく変化しています。

このような激変の時代にあっても、「お客さまにとって価値のある安心・安全・健康に資する商品・サービスを創造し、社会に貢献し続ける」という当社の存在意義を果たすためには、社員一人ひとりが変化に対応していかなければなりません。

旧損保ジャパンと旧日本興亜損保が合併して6年が経過した今、両社の良い文化や制度を継承しながら、個人と組織それぞれが変化に対応し、お客さま志向で未来に向かってさらに前進するための新たな土壌をつくるべく、新人事制度をスタートさせました。本制度改定は2014年9月の合併以来の大幅改定であり、「働き方・仕事のやり方改革」におけるさまざまな取組みの第一弾です。

役職や性別、年齢を問わず、一人ひとりがいきいきと働きながら能力を発揮して成長できる環境の実現に向け、これまでの制約を解消し、シンプルでわかりやすい人事制度をスタートさせることで、「Diversity & Inclusion」※を加速します。

多様な社員が活躍する、働きがいにあふれる職場づくりを行い、新たな価値を創造し続けることで持続的な社会貢献を果たしていきます。

※組織の中でダイバーシティ(Diversity)によって多様性を高めるだけでなく、所属する人が個人として尊重されつつ、構成員の一人としてその違いを活かし、力を発揮できるように積極的に環境整備や働きかけを行っていく考え方。自己の力を発揮できる個人が増えることで、組織としても活力を高めていくことを目指します。

2. 新たな人事制度の概要

(1) 年次年功運用からの脱却

- ・役割等級を再編、役割グレードと名称を変更し、5区分から3区分に大括り化します。これにより、役職名や役職の上下関係にとらわれた「役職ベース」から、人物本位の「能力発揮ベース」で活躍できる環境とします。また、スピード感のある登用や抜擢を行うため、グレードアップ(昇級)審

査のステップを減らします。

- ・昇格等の審査の目線としていた各等級における在留目安年数・昇格目安年次を廃止します。これにより年次や在留年数に関わらず、能力発揮や人物本位でグレード・ランクアップを可能とします。

(2) 昇格方法統一・柔軟なフィールド区分運用

- ・職員（総合系）の勤務地範囲を示すフィールド区分である、「グローバル（国内全域・海外問わず転居転勤あり）」「ワイドエリア（国内の一部地域に限定して転居転勤あり）」「エリア（原則、転居を伴う転勤なし）」によって異なっていた昇格方法等の人事上の取扱いを統一し、フィールド区分の差異は転居転勤有無による処遇差（いわゆる転勤プレミアム）のみとします。また、フィールド区分変更について、意欲と能力ある人材に活躍とチャレンジの機会を提供するとともに、個人のライフイベント等の事情を踏まえた柔軟な運用を行います。

3. 今後の目指す姿

コロナ禍でのこれからの働き方を検討するため、2020年9月に「新しい働き方・仕事のやり方改革推進本部」を立ち上げ、若手や介護・育児中の社員の働き方に対するニーズや転居転勤に対する意識等を把握するため、これまで全社員を対象に2回の意識調査を実施しました。

転居転勤の有無や専門性の高め方など、社員の働き方やキャリア形成に対する考え方を人事領域の施策に反映させることで、より一層の「Diversity & Inclusion」の加速と社員の働きがいの向上を図り、お客さまへ新たな価値を提供し続ける会社を目指していきます。

以上