

2015年3月19日

～役割・働き方を変革する取り組みが高評価～
経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」に選定

MS&ADインシュアランスグループの三井住友海上火災保険株式会社(社長:柄澤 康喜)は、今般、経済産業省による「ダイバーシティ経営企業100選」に選定され、表彰を受けました。

「ダイバーシティ経営企業100選」は、ダイバーシティ経営によってイノベーションを生み出し、企業価値の向上を果たした企業を表彰するものです。さまざまな業種・規模の企業の取り組みを評価して、ベストプラクティスとして紹介することで、ダイバーシティ経営をさらに加速させる狙いがあります。

当社の受賞は、社員個人および組織としての役割・働き方を変革する「役割イノベーション」等を通じて、社員の働きがい向上や業務の効率化、サービス品質の改善を実現し、新たな価値創造に繋がっていることが高く評価されたものです。

三井住友海上では、今後も社員一人ひとりが能力を十分に発揮できる環境作りを進め、お客さまから選ばれ続ける「世界トップ水準の保険会社」を目指していきます。

1. 受賞理由

当社は、中期経営計画において「ダイバーシティ推進」を掲げるとともに、「人財育成は競争力の源泉である」と考え、性別・障がいの有無や国籍等にかかわらず、すべての社員がいきいきと働ける会社の実現に取り組んできました。社員個人と組織としての役割・働き方を変革する「役割イノベーション」等を通じて、社員の働きがい向上や業務の効率化、サービス品質の改善を実現するイノベーションを創出し、業績の向上に繋がっていることが評価され、受賞しました。

2. 「ダイバーシティ経営企業100選」について

本制度は、多様な人材を活かし、その能力を最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造に繋がっていく「ダイバーシティ経営」を行う企業を経済産業省が選定・表彰するものです。選定・表彰された企業の取り組みは、ダイバーシティ経営のすそ野の拡大を目的に、ベストプラクティスとして発信されます。



3. 表彰式の様子

- (1) 日 時：2015年3月18日(水)
- (2) 場 所：東京都千代田区 イイノホール



以 上

添付別紙：ダイバーシティ推進に向けた取り組み

ダイバーシティ推進に向けた取り組み

1. 主な取り組み

役割イノベーション (社員の役割変革)	「個人の働きがい・成長」と「組織の競争力向上」を目的に、2011年度から3年間にわたって、社員一人ひとりの役割変革を推進する全社運動「役割イノベーション」を展開しました。すべての社員が新たな業務領域にチャレンジし、役割・働き方を変革したことで、会社全体の生産性・競争力も向上しました。
人事制度の改定	2013年度に、従来の「総合職」「一般職」という社員区分を改め、転居転勤の有無以外は差異がない「全域社員・地域社員」とする人事制度を導入しました。人事考課でも、同じ役職の全域社員・地域社員を平等に評価し、適正に処遇に反映させています。また、研修内容も同一とするなど、学ぶ機会を均等に提供しています。
仕事と育児の 両立支援策を拡充	仕事と育児の両立を支援するために、産休3ヵ月前から短時間勤務の終了まで代替要員を配置しているほか、育児休業中に当社独自の育児休業給付金を、復職後には復職給付金を支給しています。また、復職のサポートとして、「ワーキングママ支援プログラム」「保活コンシェルジュ」等の各種支援策の拡充も図っています。
女性管理職の育成	女性管理職を2020年までに現状の4倍にあたる480名以上とすることを目標に、「女性リーダー研修」等によるマネジメント層の育成を進めています。
障がい者の活躍支援	障がい者も健常者と同じ職場で勤務しています。個別相談や障がい者同士の交流等を通じて、働きやすい環境を整備することで、さらなる活躍を支援しています。

2. 効果

(1) 直接的効果

業務の効率化が進んだことで、1人当たりの収入保険料が3年間で約25%（2,200万円）増加し、2015年2月時点で64ヵ月連続の保険料増収を達成しました。また事業費率も約2%（263億円）低下しています。

(2) 間接的効果

女性管理職数が3年間で約2倍に増加し、2015年4月の管理職昇進者の33%超が女性となりました。また、産育休制度を充実させたことで、産育休取得者も2006年と比較して約3倍に増加しました。さらに、障がい者の職場定着率は直近2年で約8割と高い数字を維持しています。

以上