

2025年5月14日

「キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025」 最優秀賞（マネジメントの変革部門）を受賞

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：船曳 真一郎）は、「キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025^{※2}」において最優秀賞（マネジメントの変革部門）を受賞しましたので、お知らせいたします。

当社は、4月に導入した「スキル型人事制度^{※1}」を通じて、スキルを共通言語として、全社員参加で個の力・つながる力・組織の力を最大限発揮することで真のお客さま本位を実現し、最もお客さまから選ばれる保険会社を目指していきます。

※1：【人事改革】「スキル型人事制度」の導入（2025年4月1日ニュースリリース）

※2：運営事務局Webサイト <https://co-consortium.persol-career.co.jp/com-award/>

1. 「キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025」の概要

本アワードは、はたらく個人の自律的な成長により、企業の持続的な価値向上を目指す取組みを、発見・共有・集合知にしていく活動です。キャリアオーナーシップ経営^{※3}を導入・実践するうえで重要となる4つの領域（人事／HRの変革、企業文化の変革、マネジメントの変革、キャリアの変革）において、応募企業の取組みを有識者が審査します。



※3：はたらく個人の力を最大化させ、社会の力に変えていくために、企業が経営戦略、事業戦略、人材戦略をダイナミックに連携させた新人材戦略の策定と実施を通じて、キャリアや仕事を主体的に捉え、自律・自走しながら周囲と共創する人材（＝キャリアオーナーシップ人材）を増やし活かすことで、個人と組織が対等な新たな関係性を構築・再構築し、個人と組織の持続的な成長を共に実現していく経営。

2. 評価のポイント

当社は、「言える企業文化」「改革にチャレンジする風土」を醸成し、「社員一人ひとりが希望する仕事やキャリアを、スキルを手段として自ら掴み取る機会や成長・貢献実感を得られる会社」を実現するため、全社を挙げて人事改革に取り組んでいます。

「社長から一般社員までが対話を重ね、組織・階層の壁を超えて全社を挙げて新たなスキル型人事制度を創り上げた点」、「制度運用の実効性を確保するため、アシスタントマネージャーの導入などの丁寧な対応を行っている点」、「社内トレーニーや公募制度に多くの社員が手を挙げて自発的にキャリアの一步を踏み出し始めており、企業文化が変わり始めている点」が評価され、マネジメントの変革部門で最優秀賞に選ばれました。

当社の主な取組み
・約40部支店・約80人の多様な年齢・性別・役職の社員が、担当役員とも協議し、スキル型人事制度の軸となる約800種類のスキル定義・水準を策定。
・定義したスキルを人事考課に活用するスキル・行動評価トライアルに役員・社員約9,000人が参加し、約18,000件の改善意見をスキル型人事制度の検討に反映。改善意見を踏まえ、適切な管理スパンの確保に向け、組織長から権限委譲を受けて管理業務を一部担うアシスタントマネージャーを新設。2025年5月に797人を選任し発令。
・越境で実践経験を積む社内トレーニーを全国300組織が募集し、約1,500人が参加。また、人事異動においても、定義したスキルを活用した公募トライアルを実施。前年の401件を大きく上回る1,567件の応募があり、公募による異動者数は前年の2.5倍となった。
・人財育成だけでなく、人事考課、報酬、異動・昇進運営など、すべての人事制度・運営に関して、スキルの習得・発揮を評価基準とする「スキル型人事制度」を2025年4月に導入。

以上