

三井住友海上火災保険株式会社

全社員の総活躍を支援する取組を総合的に展開

取組内容

【女性社員の管理職登用・職域拡大】

- 管理職・管理職候補者の階層ごとの人財育成体系を整備

「MS女性アカデミー」「MS女性リーダースクール」「MS女性マインドアップスクール」等



女性管理職を対象
としたプログラム
「MS女性アカデミー」

- 営業を担う女性社員向けに、事例集やノウハウを掲載した専用サイト「女性社員営業力強化～いきいきワーク～」を構築

【社員の意識・行動変革を図る働き方改革】

- 在宅勤務を含むテレワークを全正社員対象化
経営会議や各種研修資料を完全ペーパーレス化
「遅くとも原則19時前の退社」ルールを開始（平成29年4月～）
- 退社時間宣言ツール（卓上POP）の配布や、在宅勤務等の活用事例を社内衛星放送や社内報、毎週発信の「働き方改革ニュース」（社内イントラネットに掲載）で紹介する等、社員の意識・行動変革を図る

退社予定時刻や残業申請の有無が
一目で分かる！
業務の指示や依頼の仕方が工夫で
き、生産性の高い働き方へつながる



キャリアロス 최소화
スムーズな復職を支援

【就業継続支援】

- 「ワーキングママ支援プログラム」による産休から復職までのトータルサポート体制

専用の面談シートを使用した上司との面談、「保活TO DOリスト」の提供、自宅PCから社内システムにアクセスできる環境整備、無料eラーニング等

- 育児休業中に在宅で定型業務ができる「MSクラウドソーシング」を導入

「MSクラウドソーシング」
育児休業中に在宅で定型業務が
可能



【設立】大正7年
【代表者】取締役社長 原典之
【正社員数】13,489名（女性7,175名 男性6,314名）
※従業員数は14,767名
【所在地】千代田区
【事業概要】損害保険業
(平成29年9月30日現在)

背景・経緯

- 平成23年から生産性向上のために全社員の役割変革を促す「役割イノベーション」を開始
- 平成25年には人事制度を改定し、それまで限定的であった女性社員の職域拡大を進める
- 平成32年までに女性管理職を480名とする目標を設定し、働き方改革などの取組を加速

効果

- 女性管理職数の増加（平成25年：90名 → 平成29年：262名）
- 営業担当の女性比率の増加（平成27年：23.5% → 平成29年：32.1%）
- 出産後就業継続率の向上（平成26年：92.9% → 平成28年：97.8%）
- 女性の活躍推進に加え、労働時間の削減や男性の育児休業取得者の増加等、取組に対して総合的な効果が上がっている