

SOMPOホールディングス

(注)損害保険ジャパン日本興亜のデータ

【本社】 160-8338 東京都新宿区西新宿1-26-1 【TEL】 03-3349-3000
 【設立】 2010.4 【上場】 2010.4 【決算期】 3月
 【特色】 3メガ損保の一角。国内生保、海外損保の拡大推進。介護・ヘルスクエアも収益の柱へと強化中

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性
AAA	AAA	AAA	AAA
100.0	100.0	97.9	97.5

CSR基本評価

基本
AAA
90.5

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
—	—	—	—

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】		合計	男	女
従業員数(人)	16年度	25,822	10,969	14,853
	17年度	26,189	10,581	15,608
平均年齢(歳)	16年度	43.0	46.5	40.1
	17年度	42.5	45.8	40.0
勤続年数(年)	16年度	13.3	16.5	11.0
	17年度	13.0	16.0	11.0
平均年間給与(円)	16年度	6,323,911	17年度	6,278,483
臨時雇用者数(人)	16年度	2,842	17年度	2,807
連結従業員数(人)	16年度	33,331	17年度	34,260
外国人従業員数(人)	16年度	26	17年度	26
連結外国人従業員数(人)	16年度	5,890	17年度	6,280

(注)16年度(臨時雇用者数は17年3月末時点の数値)／17年度(臨時雇用者数は18年3月末時点の数値)

【年齢別】(人)	合計	男	女
30歳未満	3,821	849	2,972
30～39歳	6,971	2,302	4,669
40～49歳	7,585	3,084	4,501
50～59歳	6,427	3,226	3,201
60歳以上	1,385	1,120	265

【新卒採用】 合計 大卒計 大卒男 大卒女 短・専門 高卒 他

17年4月入社	851	847	121	726	4	0
18年4月入社	668	664	147	517	4	0

【中途採用】 合計 大卒計 大卒男 大卒女 他男 他女

16.4～17.3	94	78	24	54	8	8
17.4～18.3	114	96	40	56	12	6

非正規から正社員の登用事例:18年7月1日登用による非正規から正規への登用人数は計73人

【離職者数】	合計	早期	自己	会社	転籍	他
男	218	0	135	4	79	0
女	367	0	362	5	0	0
男女計	585	0	497	9	79	0

【新卒入社者の定着状況】 男女計(人) 男(人) 女(人)

2015年4月新卒入社者	515	93	422
うち2018年4月在籍者	457	88	369

多様な人材活用

【役職登用状況】	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	320	1,572	1	16.9
うち部長職以上	10	218	0	4.4
役員	3	53	0	5.4
うち執行役員	1	45	0	2.2

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:20年度末30%以上(自社グループベースでは21.4%達成(18年4月1日現在))

【多様な人材登用推進の専任部署】 有(人事部ダイバーシティ推進グループ/2003年4月)

(注)グループ全体で推進するため、SOMPOホールディングスにダイバーシティ推進本部を設置(13年10月)

【退職した社員の再雇用制度】 有

【65歳までの雇用】 全員雇用

【LGBTへの対応】 基本方針:有

【LGBTへの取り組み】 行っている

人事・福利厚生制度を同性パートナーを配偶者として利用できるよう改定(16年7月)。

LGBT当事者講師による勉強会等により社員の理解浸透を推進。理解者の見える化のため、ALLY社員はALLY宣言カードを積極掲示している

【推進のための基本理念】 ダイバーシティを重要な経営戦略の一つとし、「Diversity for Growth」を旗印に多様な人材が活躍する制度・風土づくりと持続的成長を目指す ①女性活躍 ②グローバル人材活躍 ③中高年活躍 ④障害者活躍 ⑤LGBT支援 ⑥働き方改革を取り組みの柱とする

【経営方針・トップコミットメント】 グループ人事ビジョンに「ダイバーシティ」を掲げ、性別、国籍等の違いを超えた人材の多様性を推進。女性管理職比率の目標は20年度末30%。自社グループベースで21.4%達成(18年4月1日現在)

【推進の中長期ビジョン】 ①性別、国籍、年齢、出身会社に一切とわかれず、社員一人一人の個性・多様性を尊重する ②「成長のためのダイバーシティの実現」に向けて、多様な「強み」が発揮される環境づくり、ダイバーシティマネジメントを実現する

【推進の取り組み】 ①全社員向け教育冊子「ダイバーシティブック」作成 ②女性向けキャリア支援(階層別育成プログラム、28歳社員のキャリアビジョン構築支援「みらい塾28」、活躍中の社員インタビュー動画「ロールモデルチャンネル」社内放送など) ③多様性に関する先入観の自己診断ツール展開など

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止の方針】 有

【人権デューデリジェンス】 行っている

【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 人権啓発推進として人間尊重推進本部を設置し、「グループ人間尊重ポリシー」によりすべてのステークホルダーの基本的な人権の尊重を宣言している。全社員を対象にCSR研修(全般・人権)を実施して人権意識の向上を図り、社員からの各種相談に対応するため人権啓発推進室に「社員相談ホットライン」を設置し問題の改善に取り組む

【ILO中核的労働基準】 尊重している

結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除

【発生した労働問題・対応】 障害者に関する雇用拡大と働きやすい環境づくりが課題と認識しており、障害者雇用により一層力を入れると同時に障害者職業生活相談員によるサポートなど障害者社員にとって相談しやすく働きやすい職場づくりに取り組む

障害者雇用

【障害者雇用】	15年度	16年度	17年度
実人数(人)	739	740	813
障害者雇用率(%)	2.10	2.05	2.03

(注)グループ全体で障害者雇用を推進しているため、グループベースで開示。国内連結子会社を対象とし、各年度翌4月1日時点のデータ。16年度以前の数値にはグループ会社であるSOMPOケアの子会社の数値は含まれていない

【障害者雇用率の目標】 2.30%以上

【特例子会社】 有(SOMPOチャレンジャー)

【障害者雇用の取り組み】 幅広い障害者が活躍できる環境を自社グループ全体で整え、雇用するため、18年度設立した特例子会社を中心に障害者対応や雇用のノウハウを各社に共有するミーティングを定期的開催

人事・評価制度

【能力・業績評価基準】 公開

【能力・評価結果】 従業員本人に公開

【1人当たり教育研修費用】 把握している

【従業員の満足度調査】 行っている

【海外等での人事・評価制度】 海外事業所ごとに現地法制に則した制度としているが、18年度から海外を含む自社グループ共通コンピテンシーを評価に導入している

【海外での人事・評価制度例】 ①グループ人事ビジョンを定め、異なる文化・環境の従業員が共通の目的・価値観に基づき働ける環境を整備 ②海外を含む自社グループ共通コンピテンシー導入(18年度-)。経営理念、目指す企業グループ像の実現に資する期待行動を明確化 ③日本から派遣する海外駐在員は、本邦人事制度ベースの給与、ハードシップ手当、各種フリンジベネフィットを設定 ④海外現地職員の人事制度は原則、現地法制・賃金水準に基づく独自制度(設計は日本本社と連携) ⑤海外現地職員と本邦職員の人材交流を実施

ワーク・ライフ・バランス

【産児・育児】

産児休暇	産前8週間・産後8週間	全額支給
配偶者の産休休暇制度	有(3日)	
育児休業(最長)	2年1カ月	

	15年度	16年度	17年度
産休取得者数(人)	574	626	549
育休取得者数(人)	831	782	837
育休取得率(%)	83.3	81.0	90.5
うち女・取得者数(人)	565	577	550
うち女・取得率(%)	99.6	99.1	100.0
うち男・取得者数(人)	266	205	287
うち男・取得率(%)	61.7	53.5	76.5
(1週間以内・取得者数(人))	265	205	287
(1週間以内・取得率(%)	61.5	53.5	76.5
育児休業復職率(%)	95.7	95.7	96.8

【産休・育休取得の取り組み】 ①産休・育休者フォーラム(全国4カ所開催。職場復帰への相互理解を狙いとし、上司・同僚も参加) ②イントラネット・社内報・メルマガ等により取得推進・復帰支援 ③上司・管理者への研修 ④男性の育児休業取得推進(取得目標100%) ⑤妊娠・出産・育児関連手続きガイドの作成・共有など

【看護・介護】

看護休暇(最大) 法定で有給

介護休暇(最大) 法定で有給

介護休業(最長) 1年

	15年度	16年度	17年度
介護休業取得者数(人)	10	15	12

(注)看護休暇および介護休暇を半日単位で取得可能。介護休業は対象家族1人につき3回まで取得可能

[3歳～就学前の子を持つ社員利用可能制度] 短時間勤務制度／フレックスタイム制度／始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ／所定外労働をさせない制度／事業所内託児施設の運営／育児サービス費用を補助する制度

[特筆すべき両立支援制度] ①子が小学校3年生の年度末まで、育児短時間勤務制度および育児シフト勤務時間制度を適用可(勤務時間は4・5・6時間等の11パターンから選択可) ②2週間以上にわたって常時介護を必要とする対象の家族を有する社員は、介護短時間勤務制度および介護シフト勤務時間制度を適用可(勤務時間は4・5・6時間等の11パターンから選択可) ③育児休業の最初の7日間を有給化 ④突発的なテレワークのために自宅にパソコン端末を配備

【労働安全衛生・表彰歴】
 (16年度)①女性が輝く先進企業表彰「内閣総理大臣表彰」(主催:内閣府) ②第17回テレワーク推進賞「優良賞」(主催:日本テレワーク協会、テレワーク実践部門)
 (17年度)①「なでしこ銘柄」選定(主催:経済産業省・東京証券取引所) ②「第3回女性活躍パワーアップ大賞」大賞(主催:(公財)日本生産性本部)

賃金・休暇・諸制度

[30歳平均賃金] 341,076円

[うち最高] 535,386円 **[うち最低]** 240,030円

[総労働時間] 1,790.0時間/年

[残業時間] 8.2時間/月

[残業手当] 10,243円/月

[残業削減の取り組み] 行っている

「時間あたりの生産性」を高め、時間を最大限に有効活用するため、部門や職場の特性、個人のワークスタイルに応じてテレワークやシフト勤務を積極的に活用。17年度は「労働時間の短縮」と「成果・品質」を両立している職場を表彰する「Ji-Tan(時短)フェス2017」を実施、各職場での働き方改革を推進している

[有給休暇]	付与日数	取得日数	取得率(%)
15年度	32.0	17.6	56.4
16年度	32.0	19.1	61.7
17年度	32.0	19.6	63.2

(注)就業規則により、取得を義務づけている特別休暇あり(年9日間、うち5日間は連続取得)、第2特別連続休暇制度あり(5日、年次有給休暇より消化)

[ボランティア休暇・休職]	15年度	16年度	17年度
ボランティア休暇	有 8	30	9
同休職	有 0	0	0
青年海外協力隊	有 0	0	0
マッチングギフト	有		

[勤務柔軟化への諸制度] フレックスタイム制度(シフトワーク制度を導入。就業時間を前後にシフトできる制度、9パターンから選択可)／短時間勤務制度(妊娠、育児(小学校3年生修了までの子を養育する場合)、介護を目的として所定労働時間を短縮する制度。本人の希望に応じ11パターンから選択が可能)／半日単位の有給休暇制度(午前半休(13:00～17:00勤務)、午後半休(9:00～12:00勤務)として取得が可能。半休2回で有休1日に換算)／在宅勤務制度(仕事の生産性と効率性を向上させ、時間価値をより高める働き方を推進することを目的に、12年度から全部門で制度化)／サテライトオフィス(シンククライアントシステムの導入により、所属事業所と離れた場所でのモバイルワークを可能とし、場所、時間にとらわれない働き方を実現している)／保育設備・手当(託児費用会社負担金制度を導入し、会社負担金を支給している)／ワークシェアリング(短時間・短日勤務を可能としており、シフトワーク制度導入事業所を中心に、展開している)／裁量労働制度(企画業務型裁量労働制を導入) 副業・兼業許可制度(人事部に申請・承認を得ることによって可能)／モバイルワーク制度(外出・移動中のすきま時間を使ってスマートフォンでメール等の閲覧・簡単な返信を行い、帰社後のアフターワークを減少させる)／キャリアトランスファー制度(配偶者の転勤、両親の介護、本人の結婚等、やむを得ない理由で転居となった場合、転居後の居住地で勤務できる制度)／1ヵ月単位の変形労働時間制度(業務に繁閑差のある部署に導入)

[インセンティブ向上への諸制度] 資格・技能検定の取得奨励制度(会社が指定する資格取得者に対して資格手当を支給)／社内公募制度(ジョブチャレンジ制度:特定の部署・職務を公募し、チャレンジするポスト・職務を自ら応募する制度)／FA制度(ドリームチケット:一定の選考基準を満たした社員の次の部署・職務を約束し、本人の希望を必ず実現させる制度)／企業内ベンチャー制度(社員提案制度:社員全員が創意工夫の意欲を持ち、本社担当部へ提案を行う制度(提案は全社で開示され、他人の提案に対し投票やコメントをすることもできる))／国内留学制度(会社の費用負担で派遣)／海外留学制度(会社の費用負担で派遣)／特別な成果に対する表彰・報奨制度(社内表彰制度:社業に貢献した者を表彰)／キャリアアップ支援制度(社内大学、集合研修、通信教育により社員の自己啓発を奨励)／ストックオプション制度(役員に権利付与)／DC制度(従業員のライフデザイン、ライフビジョンに応じた給付の受け取りが可能)／メンター制度(一定クラスの女性管理職全員を対象に直属の上司と異なる役員・部長が、キャリア形成上の課題等についてアドバイスし、サポートする制度)／ジョブ交流制度(勤務地域の制約を超え、各地区の社員と本社部門の社員が双方に人事交流を行う制度)

労働安全衛生

[生産部門等] 有

[労働安全衛生マネジメントシステムの構築] 有

[主な取り組み] ①全国の事業場における衛生委員会の開催を徹底するとともに、各衛生委員会で議論すべきテーマについて毎月情報を提供 ②16年10月に「健康宣言」を行い、「健康管理規程」とあわせて周知を実施 ③受動喫煙防止対策に関する全社通達を発信

[労働災害]	15年度	16年度	17年度
労働災害発生率	0.15	0.17	0.19

[メンタルヘルス]	15年度	16年度	17年度
休職者数(人)	109	125	132

[メンタルヘルスの取り組み] ①リーダー職向けマニュアル「職場のメンタルヘルス」を提供 ②全国各地に設置の「メンタルヘルス相談窓口」の周知