

2022年3月9日
損害保険ジャパン株式会社

【働き方・仕事のやり方改革】 「損保ジャパン版ジョブ型制度」の導入

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、「働き方・仕事のやり方改革」の一環として、「損保ジャパン版ジョブ型制度」を2022年度から順次導入します。

1. 背景・目的

損保ジャパンは、2021年度を初年度とする3か年の中期経営計画において、「社員の幸せや働きがい」をベースとして、保険事業とその先の安心・安全・健康の領域で、お客さまにとって価値ある商品・サービスを創造し、社会に貢献していくことをミッションとして掲げました。その実現に向け、「働き方・仕事のやり方改革」の取組みを通じて、社員一人ひとりが自身の個性・強み・専門性を最大限に発揮し、活躍できる人事制度の設計・運用に取り組んでいます。

今般、事業戦略の実現に向けて必要とする高度な専門人材の獲得・育成、社員が「なりたい自分」を実現するための選択肢を増やすことによる自律的キャリア形成の促進を目的として、2022年度から当社オリジナルの「損保ジャパン版ジョブ型制度」を導入します。

2. 「損保ジャパン版ジョブ型制度」の概要

（1）部店長ジョブグレーディング（2022年7月から導入）

全部店長を対象にジョブグレーディングを導入します。

職務記述書に基づき職務を明確化し、担う職務に応じてメリハリのある処遇とします。

また、職務記述書は全社に開示し、ポストに必要なスキルや経験などの要件をオープンにすることで、自律的な学びを後押しし、自律的キャリア形成を支援します。

（2）本社特定領域・部門のジョブ型制度（2022年4月から導入）

ジョブ型の従業員区分を新設し、高度な専門人材を必要とする本社の特定領域・部門に導入します。専門性の領域に合わせて「ジョブファミリー」を複数構築し、異動ローテーションは「ジョブファミリー」内に限定した運用とします。

保有する専門性の高さやその実務実績および実際に担う職務などに応じて処遇を決定することで、高度専門人材の獲得・育成を実現します。

（3）新卒「ジョブ型コース」採用開始（2023年4月入社から導入）

本社特定領域・部門のジョブ型制度導入に合わせ、新卒採用においても「ジョブ型コース」を新設します。

「ジョブ型コース」で採用された人材は、一定期間を該当する専門領域の「ジョブファミリー」内でローテーションすることで実務経験を積み、専門性をさらに伸ばす育成をします。

3. 今後の展開

損保ジャパンでは今回新設した「損保ジャパン版ジョブ型制度」により、高度な専門性を持つ人材を獲得・育成し、事業戦略の実現を目指します。また、職務記述書や求める専門性を開示することで、社員一人ひとりが自律的にキャリアを描き、実現していくことを支援します。

本取組み以外にも、「働き方・仕事のやり方改革」を通じて、社員の幸せ・働きがいの向上に取り組み、一人ひとりがモチベーション高く活躍できる、もっと“働きがいを感じる会社”の実現を目指しています。

社員の幸せや働きがいをベースにお客さまにとって価値ある商品・サービスを創造し、社会に貢献していくことで、“すべての人々・地域・社会にたくさんの笑顔と活力あふれる確かな明日をお届けします”というビジョンの実現に取り組んでいきます。

以上