



損保ジャパンの取組み

～Diversity for Growthの実現に向けて～

2022年6月9日
損害保険ジャパン
取締役常務執行役員
CHRO・CSuO
酒井 香世子



損保ジャパンの目指す姿・経営戦略

Vision

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

Mission

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

ブランドスローガン

Innovation for Wellbeing



新中期経営計画（2021～2023年度）の3つの基本戦略

成長戦略の加速 ～顧客価値の創造～

- マーケティング強化
- CX・UX向上
- 新事業の収益化
- 新たなソリューション創造

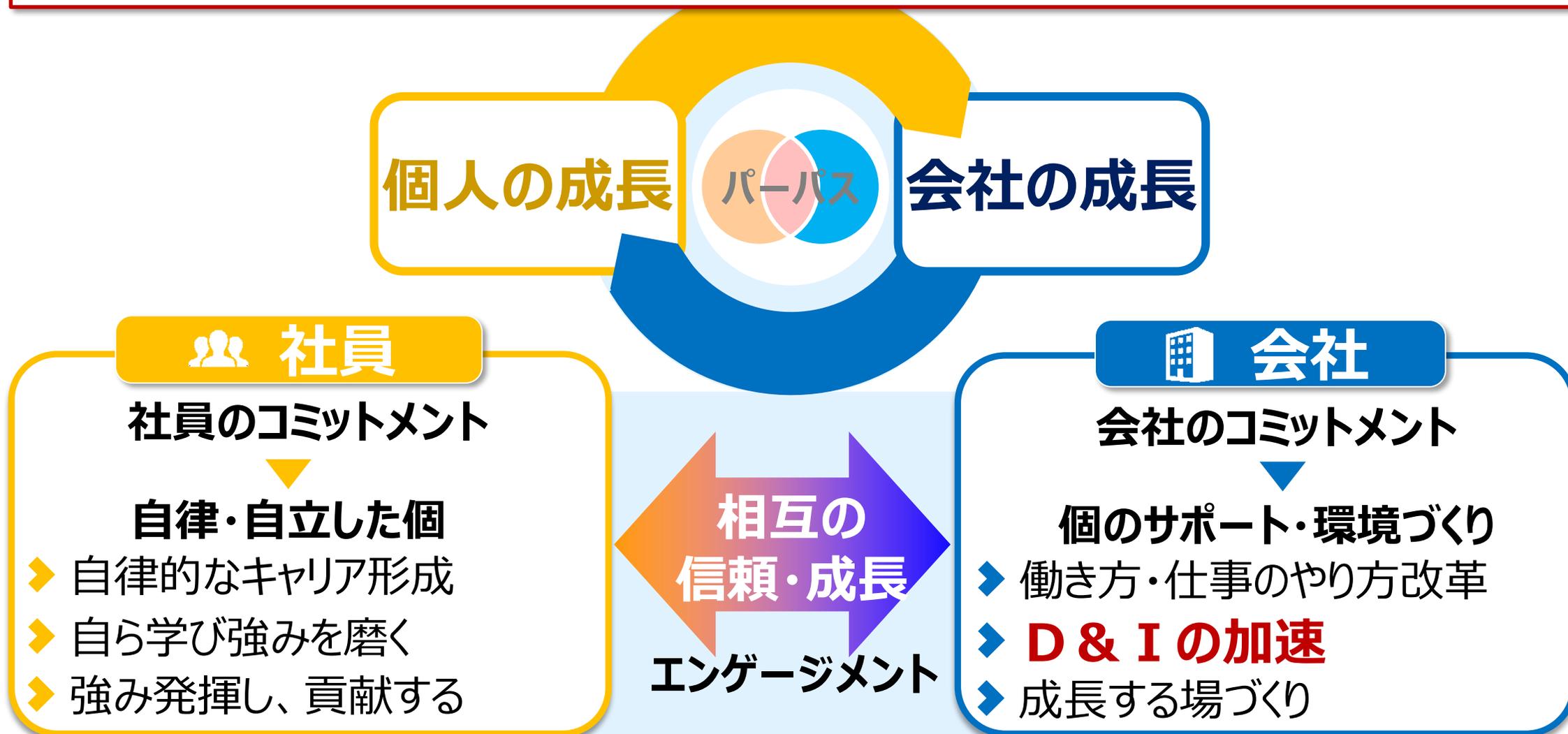
レジリエンスの向上

- 収益構造改革の完遂
- デジタルによる組織・業務プロセスの変革
- ERMの高度化・浸透

事業基盤の強化

- SDGsへの取り組み
- 基盤システム開発の完遂
- 働き方・仕事のやり方改革
- 人材育成、**D&Iの加速**

社員と会社は“選び、選ばれる関係”に



D&I推進の歩み

2003年

2010年

2015年

2020年

2021年

Innovation for Wellbeing

Step.1

働きやすさ

働きがい

- ・国内大手金融機関初の女性活躍推進専門部署設置
- ・仕事と家庭の両立支援に向けた制度構築

Step.2

Step.3

ワークスタイル
イノベーション

働き方・
仕事のやり方
改革

- ・多様で柔軟な働き方の推進

- ・コース別人事制度の廃止
- ・女性育成の強化、キャリアアップ支援の充実化

- ・ニューノーマルへの対応

D&I
の加速



やまとなでしこ問題

- ・これまでの実績や経験に自信が持てない
- ・自分に管理職はつとまらないという思い込み
- ・自分は完璧でないといけないという思い込み 等

上司やさしすぎる問題

- ・育児との両立は大変だろうと思いこみ、タフな仕事を与えない
- ・出張や残業は難しいだろうと忖度し、女性に依頼をしない



ロールモデル探索問題

- ・女性管理職が少ないからキャリアアップのイメージがわからない
- ・同じ境遇の人がいないからわかりあえない



女性役員との ラウンドテーブル

視座を高めキャリアプランを明確にするきっかけづくりの場として、女性役員全員と女性社員との座談会を毎年開催



異業種交流会

地方自治体や地域を代表する企業の皆様との異業種交流を進め、ネットワークを構築



ERG活動

多様な視点をもった社員が風土改革に向け、テーマ別にグループに分かれ活動



育休者フォーラム

所属長や同僚とのワークショップや、先輩復職者とのトークセッションを通じてネットワークを作り、復職の不安を払拭



損保ジャパン大学

全国2.4万人の社員に
向けた学びのプラットフォーム

アンコンシャスバイアス研修

社員約9,000名が参加

D & I ゼミ

他社女性役員を招いた鼎談

心理的安全性に関する研修

女性の健康に関する研修



ドリームチケット

社員の業務遂行や実績を評価し、自律的なキャリア形成を目的として本人の異動希望を実現



ジョブ・チャレンジ制度

社員が自らの意思で公募ポストにチャレンジできる社内公募制度



社内副業制度 「SOMPOクエスト」

所属部署の業務を行いながら、他部署の業務に携わることができる社内の副業制度

自ら 発信

- ・Diversity for Growth
- ・中期経営計画「D & Iの加速」

現状 打破

- ・女性管理職比率30%（2023年度末）
- ・部店長による育成対象者推薦制度

自ら 行動

- ・シャドウイング
- ・メンター制度





Diversity for Growth

**D & I は重要な経営戦略の一つ≠福利厚生
「Diversity for Growth」を旗印に、多様な
人材が強みを発揮しながら活躍するための制度
づくり、風土づくりに注力**