

受賞コメント

この度は栄誉ある賞を賜り、大変有難く光栄に存じます。
ダイバーシティ&インクルージョンをベースに「多様な社員全員の成長と活躍」の実現を目指す当社は、社員の6割が女性です。2006年度に女性活躍推進チームを設置し、女性が就業継続しやすい職場環境や両立支援制度の整備を進めてまいりました。さらなる働きがい向上や成長へのチャレンジを後押しするために、経験拡大のための機会提供や、管理職育成に向けた研修制度の拡充等も図っています。社員一人ひとりが、健康で、働きがい・やりがいを持ち、いきいきと主体的に生産性高く働くことで、持続的成長を果たし、社会との共通価値を創造し続けていく企業を目指し、今後も取り組んでまいります。

企業概要 注) こちらの内容の数値は変更できません

本社所在地: 東京都
業種: 保険業
従業員数: 19,044人
(女性従業員比率: 64.8%)
女性管理職数: 331人
(女性管理職比率: 12.7%)
女性役員数: 19人中2人

立ちどまらない保険。

三井住友海上

MS&AD INSURANCE GROUP

女性活躍推進の具体的な取組内容

中期経営計画に「ダイバーシティ&インクルージョン」の考え方をベースとした人財戦略を掲げ、「働き方改革」「健康経営」を中心に、社員一人ひとりが、働きがい・やりがいを持っていきいきと働き、能力を最大限発揮できるよう、人事制度や職場環境の整備を進めている。女性社員をはじめ「多様な社員全員が成長し、活躍する会社」の実現を目指す。

「多様な社員全員の成長と活躍」に向けた職場環境の構築

生産性の高い働き方、経験の拡大、多様な人財の知の融合を支える制度・運営を拡充。

職場運営

マネジメント層がアンコンシャス・バイアスをコントロールし、部下にアサイン(機会を提供)、良質なコミュニケーションにより職場の「心理的安全性」を確保。個の力、組織の力を高めていく。



当社オリジナル冊子

- A アサインメント (Assignment)
- B バイアス (Bias)
- C コミュニケーション (Communication)
- D ダイバーシティ&インクルージョン (Diversity & Inclusion)

働き方改革・健康経営

- ・トップメッセージの発信
- ・生産性向上の徹底
- ・遅くとも19時前退社ルール
- ・自己研鑽のための機会提供
- ・取組事例ニュース、動画の発信
- ・健康チャレンジ・ラリー
- ・マネジメント研修等の開催 等

人事制度

- ・時間単位年休の導入
- ・在宅勤務制度の拡充
- ・勤務地限定の地域社員に一定期間・一定地域で転居転勤をするワイドエリアコースを新設
- ・自己学習補助制度の新設 等

女性管理職育成

MS女性アカデミー等の実施により、真に実力のある女性管理職を着実に輩出。女性管理職比率は2021年度に15%超を目標としている。関連事業会社の社外取締役にも女性部長を登用する取組も開始。

多様性を意識したリーダーシップ研修を実施

管理職	MS女性アカデミー (全4回 (計10日間))	MS女性いきいきサミット (1日間)
	女性管理職を対象に、視野を拡大・現座を脱し、よりレベルの高いマネジメントスキルを構築する研修	女性管理職を対象に、ネットワーク構築を目的とした研修
中堅社員	MS女性リーダーズスクール (全3回 (計9日間))	
	管理職候補者を対象に、管理職を担う力獲得に向けた行動変革につながる研修	
	MS女性マインドアップスクール (1日間)	
	新任の全課長代理職を対象に、管理職を目指す意欲を醸成し、行動変革につながる研修	

仕事と育児の両立支援

育児休業中の職場とのコミュニケーションツールや知識・スキルの維持・向上の場の提供 (例: MSクラウドソーシング) や、保活支援 (例: MS保育園マッチングサービス)、遠隔医療相談サービス提供など、子どもをもつ社員がより安心して働ける環境を整備。



育児休業中に自宅で臨時就業「MSクラウドソーシング」