



## 「自ら考え、自律的に行動し、学び続ける」—目指す社員像—

企業の社会的責任を果たすためには、人材の育成は最も重要な課題の一つです。日本興亜保険グループでは、人材育成基本理念の筆頭に「自ら考え、自律的に行動し、学び続ける人材の育成」を掲げており、このような人材を育成するためのさまざまなカリキュラムを用意・実施しています。

また、失敗を恐れずに新しいことに挑戦する風土づくりや、環境教育(→P14)などを含め、企業理念に掲げる「豊かで健全な社会の発展に貢献」する人材育成も重要なテーマと認識しており、今後は会社だけでなく広く社会から必要とされる人材の育成についても強化していきます。

### 人材育成基本理念

人材育成が最優先課題であることの社内への明示と、人材育成にかかる意識の向上を目的とした「人材育成基本理念」を掲げ、全社をあげて社員の育成に取り組んでいます。

#### 人材育成基本理念

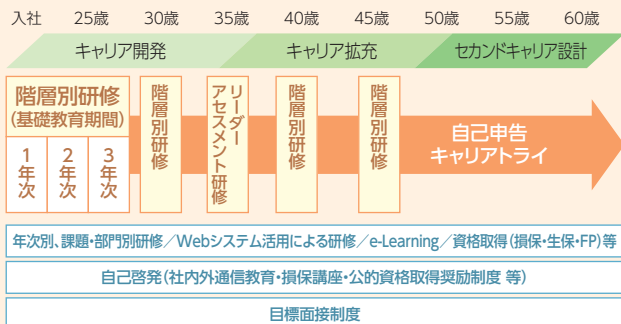
1. 自ら考え、自律的に行動し、学び続ける人材を育成します。
2. お客様を原点において業務を遂行することができる人材を育成します。
3. 保険のプロとしての自覚を持ち、チャレンジ精神旺盛な人材を育成します。
4. 上司の最大の責務は部下の育成とし、目標面接制度とOJTを核に据えた人材育成に取り組めます。
5. 社員同士が切磋琢磨し、互いに学び合える教育風土を創ります。

### 人材ディベロップメント体系

長期的なキャリア形成を展望した将来設計図として、「人材ディベロップメント体系」を構築、社員の能力開発とキャリア開発を支援しています。

年次別、課題・部門別に必須・任意の各種研修をはじめ、通信教育、公的資格取得奨励制度などを設けているほか、各職場での人材育成を重視し、OJTの推進、目標面接制度と行動特性評価の運営を通じ、「すべての活動の原点をお客様に」において、業務を遂行することができる「自律型人材」育成に取り組んでいます。

#### 人材ディベロップメント体系(キャリアアップコース)



### 教育・研修

人材育成方針として、『自律型人材』の育成および個人の力を結集し、組織として目標を達成できる『組織マネジメント力を備えた人材』の育成を掲げ、次の重点取組み項目を中心に、各種教育・研修を実施しています。また、企業は、人によって成り立ち、人を通して地域社会に広く関係している」という考えを人権問題に関する基本方針として掲げ、人権啓発推進委員会を設置して、全社員を対象に、毎年必ず人権研修を実施しています。

#### 2010年度人材育成方針 重点取組み項目

- ・管理職の組織マネジメント力向上
- ・キャリア・役割に応じた知識・スキルの向上に資する教育の実施
- ・目標面接とOJTを核に据えた人材育成の推進

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントについては、人格権の侵害であることはもちろん、重大な労働問題ととらえ、経営層からのメッセージを伝えるとともに、所属長向けの研修を実施、専任の担当者も複数配置するなど、さまざまな側面からの取組みを積極的に行っています。

#### 研修受講者等(2009年度実績)

	延べ受講者数等
集合研修	3,345名
e-Learning	96,756名
社内外通信教育	2,190名
Webシステム活用による研修	72コース開講
各本部単位研修	284回開催

#### 人権研修受講割合の推移

	2007年度	2008年度	2009年度
割合(延べ受講者数)	100% (11,148名)	100% (11,087名)	100% (11,250名)

\*受講者には役員、派遣社員を含みます。

### キャリアデザイン支援

社員一人ひとりが日頃の職務や自己啓発により培った知識・能力を最大限に発揮するため、自主的なキャリアデザインを支援する各種制度を設けています。

#### キャリアトライ

経験したい職務やポジションを自ら志願する等、キャリアプランの実現を支援しています。希望部署に応募する「求職型キャリアトライ」と、具体的な部署を明示して意欲ある社員の応募を募る「求人型キャリアトライ」があります。また、地域型社員のために、一定期間経過後元の所属地域に戻ることを条件に地域の枠を超えてキャリアアップを実現することができる「キャリアトライ・リターンプラン」を用意しています。

ジョブチャレンジ

具体的なキャリアプランを持ち、意欲と熱意にあふれる内定者を、希望職種・部署に配属しています。

フィールド変更

多様な価値観・就業観・ライフスタイルの変化に対応し、地域型から全国型へ、全国型から地域型への変更を可能としています。

役割転換

能力・意欲のある社員がより基幹的な役割・職責を希望する場合、応募することができます。

適用実績の推移

	2008年度	2009年度	2010年度
キャリアトライ	11名	8名	11名
ジョブチャレンジ	17名	15名	14名
フィールド変更	2名	1名	1名
役割転換	3名	2名	2名

正社員登用

意欲を持って積極的に能力向上に取り組む嘱託社員や派遣社員を対象に、正社員登用の道を用意して、自主的なキャリアデザインを支援しています。

正社員登用実績の推移

登用前雇用区分	2008年度	2009年度	2010年度
嘱託社員	3名	3名	11名
派遣社員	100名	41名	545名

\*2010年度登用より、門戸を広げ安定的雇用の提供に努めつつ、社員がより安心してその能力を発揮できる環境を整備しました。

キャリアトライの声  
適用者

日本興亜損保  
営業推進部販売代理グループ 佐藤 幸子



キャリアトライ(リターンプラン)に応募したのは、同じ年に入社した社員が海外で活躍している姿に刺激を受けたのが直接のきっかけでした。

常々自分の仕事に誇り・やりがいを持って取り組むことが重要と感じていましたが、私も仕事を続けるためには、担当業務のエキスパートを目指し、もっと成長したいという気持ちが強くなり応募しました。

現在の部署には着任して間もないですが、この経験により、今まで見えなかった観点が生まれ、本社と現場がもっと思いを共有し、一体感を持って取り組んでいかなければならないと感じています。

何かを成し遂げたいという思いを持てば必ず道が拓けてくると思います。この経験を活かし、今度は自分が周囲に刺激を与え、達成感を持って仕事ができる職場づくりに貢献していきたいと思っています。

正社員登用者の声

日本興亜損保  
茨城支店自動車営業第一課 樫村 順子



正社員登用を希望したのは、下の子供が中学生になったことがきっかけでした。

子供に手がからなくなり、仕事に集中できる環境になってみると、「もっと責任ある仕事がしたい、レベルアップしたい」との思いが高まり応募をしました。

従来から派遣社員として営業部門で働いてはいましたが、同じ営業でも、正社員登用後に配属となった自動車営業というセクションでは、お客様や代理店さんに接する際に、今までとは違う対応力が求められることに気がつきました。

多様なニーズに対応して信頼を獲得するには、広い視野と教養を身につけて常に成長していくことが重要と認識し、日々やりがいを感じながら仕事と自己啓発に取り組んでいます。

採用

新卒採用

求める人物像に「主人公」(=自らが進んで考え、自立的に行動し、学び続けることができる人材)を掲げ、積極的な採用活動を行っています。入社後1年間は、新入社員一人ひとりに「サポーター社員」として先輩社員が付き、日常業務や会社生活などあらゆる面で社会人としてのスタートを支える態勢を整えています。

採用者数の推移

		2007年度	2008年度	2009年度
定期採用者数	全国型	92名	146名	116名
	地域型	158名	244名	179名
	合計	250名	390名	295名
中途採用者数		143名	141名	45名

育成プログラム(キャリアアップコース)



\*2009年度キャリアアップコース実施分

定年再雇用

できるだけ多くの社員に、長年の会社生活で培った経験・ノウハウを定年後も引き続き活用し、後進に継承してもらうことを主眼において運営しています。

定年再雇用者数の推移

	2007年度	2008年度	2009年度
人数	49名	43名	61名

雇用の現状

社員数の推移(各年度3月31日現在)

	2007年度	2008年度	2009年度
日本興亜損保	8,605名	8,608名	8,883名
日本興亜保険グループ全体	13,898名	13,830名	14,052名

\*社員数には役員、退職者、派遣社員などを含みません。

職掌別社員数など

	男性	女性	職掌合計
役員(取締役・監査役)	15名	1名	16名
執行役員	18名	0名	18名

社員	3,837名	3,346名	7,183名
嘱託社員	881名	88名	969名
直営社員	12名	38名	50名
出向受入	66名	39名	105名
IA社員	576名	0名	576名
男女別合計	5,405名	3,512名	8,917名

社員構成

	男性	女性	合計または平均
社員数	5,372名	3,511名	8,883名
平均年齢	44.3歳	36.2歳	41.1歳
平均勤続年数	14.3年	10.4年	12.7年

内訳

		男性	女性	合計	
一般社員	リーダー層(管理職)	2,010名	7名	2,017名	
	メンバー層	課長代理	924名	10名	934名
		主任	329名	871名	1,200名
		その他	542名	2,457名	2,999名
専門社員		13名	0名	13名	
賠償社員		16名	0名	16名	
エキスパート社員		3名	1名	4名	



## 全社員がいきいきと活躍できる職場環境の実現を目指して

「心も体も元気な社員の集団こそが会社を強くしていく」をキーワードに、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを積極的に推進し、すべての社員が健康でいきいきと活躍できる環境の創出に努めています。長時間労働の改善をはじめとした職場環境改善のための各種取組みについては、社員満足度調査や労使協議を通じて、社員の声に耳を傾けて改善を続けており、社員満足度も向上しています。例えば、法外時間外労働比率は改善傾向にあり、満足度向上の理由のひとつとらえています。

また、社員の約4割を占める女性社員の活躍を重要な課題ととらえ、その活躍を支援するさまざまなメニューを設けるとともに利用しやすい職場環境づくりに努めた結果、育児休業をはじめとした仕事と子育ての両立支援制度の利用者数も増加しています。なお、女性管理職登用の実績は低い状況となっており、重要な課題と認識しています。このため、将来の管理職候補となる女性社員の採用・定着のための取組みを進めるなど、女性の管理職比率の改善に努めています。今後も労使一体となって、全社員がいきいきと活躍できる職場環境の実現にむけ、取り組んでいきます。

### ワーク・ライフ・バランスの推進

#### 取組みの四本柱

「時間外勤務命令の定着」「ノー残業デイの完全定着」「一斉消灯の完全実施」「休暇の計画的取得」を取組みの四本柱として職場風土の醸成を推進しています。

#### 意識改革の推進

ワーク・ライフ・バランスの実現には、社員、中でも特に、管理職であるリーダー層社員の意識改革が重要になります。そこで当社では、管理職向け研修でワーク・ライフ・バランス関連項目を集中的に実施しているほか、各階層別研修、組織別の業績評価項目にもワーク・ライフ・バランスを盛り込むなど、積極的な働きかけを行っています。

#### 法外時間外労働比率の推移

	2008年度	2009年度
法外時間外労働比率	10.0%	8.4%

#### 有給休暇取得率の推移

	2008年度	2009年度
年次有給休暇取得率	22.2%	22.5%

#### 人事部長より

日本興亜損保 人事部長 伊藤 源記

ワーク・ライフ・バランスの実現およびダイバーシティの推進には、リーダー層社員の意識改革は欠かせません。活力溢れる組織の実現・人材の育成のため、継続的な取組みを続けていきます。



### 女性の活躍支援 ～「Lady,Go!プロジェクト」の推進～

#### Lady,Go!プロジェクト

日本興亜保険グループでは、男女を問わず全社員が、いきいきと活躍できる働きがいのある職場環境を創るための全社的な取組みとして「Lady,Go!プロジェクト」を2005年度から推進しています。このプロジェクトでは、中心的な取組みとして「性差を問わず活躍できる社内風土の醸成」「社員の意識改革」「仕事と子育ての両立支援」を掲げています。



男女を問わず全社員が、いきいきと活躍できる働きがいのある職場環境

#### 性差を問わず活躍できる「社内風土の醸成」・社員の意識改革

業務範囲を限定せずあらゆる分野へ配置を行い、管理職などへの登用と候補者の育成を図っています。女性管理職数は多くはないものの、女性セミナーを開催するなど、積極的な採用に努めてきた結果、転居転勤の範囲を問わない全国型社員も着実に増加しています。

#### 女性管理職等の推移

	2007年度	2008年度	2009年度
役員・執行役員	1名	1名	1名
管理職	5名	6名	7名
課長代理	11名	9名	10名
Jimキャプテン事務指導員*	93名	92名	94名

\*事務処理に精通したリーダー格の内務社員であり、OJTを中心とした指導業務に専念して、部支店全体の内務社員の能力向上と、内務事務の適正化・標準化を実現する役割を担っています。

#### 女性全国型社員数の推移

	2007年度	2008年度	2009年度
採用人数	21名	8名	20名
在籍人数	77名	77名	92名

#### 女性管理職の声

日本興亜損保 医療保険室長 斎藤 朱織

多様な能力と個性に恵まれてこそその強い組織であると実感しています。室長の役割は、組織の全員が最大の力を発揮し、目標に邁進できる環境をつくることです。そのために常に視野を広く持ち前向きでありたいと思っています。



#### 女性全国型社員の声

日本興亜損保 大阪南支店営業第一課 角田 悠

女性全国型社員として積み上げた経験や見識は、全国に事業展開している当社でのキャリア形成に役立つと考えています。当社ではまだ女性の管理職、女性の全国型社員の先輩は少ないですが、私もいずれは管理職となり、責任ある立場でより大きな仕事をしていきたいと考えています。



仕事と子育ての両立支援

「育児に専念できる環境づくり」「子育てしながら安心して働ける環境づくり」「やむを得ず退職しても復帰できる環境づくり」を三本の柱に据えて取り組んでいます。これらの三本の柱を支える各種制度の利用率は年々増加しており、制度は確実に定着しています。なお、「仕事と子育ての両立支援」の積極的取り組み姿勢と具体的な成果が認められて、日本興亜損保は、東京労働局から、次世代育成支援対策推進法に基づく「基準適合一般事業主」の認定を取得しています。



育児に専念できる環境づくり

●育児休業制度の拡充

一律に最初の7日以内を有給化し、かつ複数回分割取得を可能にしています。男性社員の取得拡大にも努めるなどして、社内全体での理解促進に継続して取り組んでいます。

育児休業制度利用者数の推移

	2007年度	2008年度	2009年度
利用者数	51名	78名	91名

●休業時の要員体制の整備(OB・OGの活用)

安心して産休・育休を取得できる環境の整備に向けて、Webを活用したOB・OGの会員制ネットワークシステム「日本興亜サポーターズ倶楽部」を運営しています。

子育てしながら安心して働ける環境づくり

●託児施設との提携

各地で託児施設との提携を推進しています。

●託児費用会社負担金

満2歳までの子供を養育する者に、保育所などの託児施設利用料の補助を行っています。

●看護休暇

有給かつ半日単位での分割取得を可能として、利便性を高めています。

●配偶者同行制度

転居を伴う転勤のない地域型社員について、配偶者の転勤に随伴しても継続して勤務できるよう、現地の要員状況を勘案し転勤を認めています。

●転居転勤制限期間の設定

一定要件を満たす社員について、第1子の就学年齢到達までを上限に転居転勤制限期間を設けています。

各制度利用者数の推移

	2007年度	2008年度	2009年度
託児費用会社負担金	15名	14名	18名
看護休暇	40名	51名	65名
配偶者同行制度	10名	9名	22名

やむを得ず退職しても復帰できる環境づくり

●Uターン制度

結婚・妊娠・出産・育児・介護を理由にやむなく退職した場合、退職時から最高10年以内であれば、正社員としての再雇用を可能とする制度を設けています。

Uターン制度利用者数の推移

	2007年度	2008年度	2009年度
利用者数	3名	1名	3名

育児休業 制度利用者の声

日本興亜損保  
静岡支店沼津支社 内山 美香



入社当初は育児休業制度を利用することになるとは想定していませんでしたが、職場の皆さんや家族のサポートもあり、育児休業を取得して働き続けることとなりました。

育児休業を取得後、職場に復帰してみると、以前とは仕事の進め方を大きく変えざるを得ませんでした。子供が待っていますので、できるだけ残業はせずに早く帰らなければなりません。

職場でのコミュニケーションを密に取って、限られた時間で効率的に業務を進め、仕事と家庭を両立させるモデルとなれる女性の一になりたいと思っています。

配偶者同行 制度利用者の声

日本興亜損保  
大阪営業第二部第一課 西和田 敦子



結婚後も仕事を続けることを選ぶにあたり、知らない土地で知らない会社で仕事をすることは、場所は違っても同じ会社で働けるほうがいい、そんな気持ちから「配偶者同行制度」を利用しました。

実際利用してみると、会社が同じというのは、安心して働くうえではとても重要であると感じました。転居転勤により社内での人間関係も広がり、充実した会社生活を送っています。

Uターン制度 利用者の声

日本興亜損保  
首都圏損害サービス部池袋損害サービスセンター 石井 優子



結婚という人生の節目を迎えたときに、一旦は退職を選択しました。

その後生活も安定し、再び働くことを選択するにあたり、身につけた知識や経験を活かせるほうが安心して働けるとの考えから「Uターン制度」を利用しました。

会社も、自分が身につけた知識や経験を活かしてくれていると感じます。





## 障がい者の支援活動

現在、日本興亜損保の障がい者雇用率は2.02%（法定雇用率は1.80%）となっておりますが、引き続き障がい者の雇用拡大に向けて、ハローワークでの会社説明会、面接会実施などの働きかけを強化するとともに、施設のバリアフリー化の推進にも継続的に取り組んでいます。

なお、障がい者雇用を通じて私たちが学んだことは、単に設備を整備したり、雇用率を高めたりすることが重要なのではなく、障がい者を特別扱いせず、自然な形で受け入れることこそが重要であるということです。

この観点から、人権研修の開催等を通じて、社員の心のバリアを取り除き、すべての社員がそれぞれの個性・能力を尊重しあい、いきいきと活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

### バリアフリー施設の例



日本興亜総合研修センター(守谷)

### 障がい者雇用率の推移

	2008年度	2009年度	2010年度
人数	166名	175名	222名
雇用率	1.83%	1.87%	2.02%

\*各年度6月1日現在

## 「こころ」と「からだ」の健康づくりの推進

専任のスタッフを配置したヘルスケアセンターを設置し、社員の「こころ」と「からだ」の健康づくりを支援しています。具体的には、労働時間に基づく健康・福祉確保措置の実施、定期健康診断の運営、定期的なメンタルヘルスケアチェックのほか、医師・看護師などの専門医療スタッフが随時アドバイスや相談受付、カウンセリングを行っています。

2009年度には社有車事故などの業務災害の増加に伴う対策として、エコ安全ドライブ・社有車事故率を組織評価項目に盛り込むなど、多面的な取組みを実施しています。

### ヘルスケアセンター支援体制

ストレスチェック	年2回、全社員向けにストレスチェック(自己診断)を実施
相談窓口	専用電話、メールBOXを設置し、相談の受け付け体制を強化
カウンセリング	健康保険組合提携のカウンセリングセンターにてケアを実施(無料) *主要都市7ヵ所に設置

### 労災事故の推移

	2007年度	2008年度	2009年度
業務災害	25名	24名	37名
通勤災害	19名	16名	11名

## 健全な労使関係の構築推進

「日本興亜労働組合」と労働協約を締結するとともに、「中央労使協議会」「地方労使協議会」などの労使協議を定期的に行い、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みをはじめ、より良い職場環境の実現に労使共同で取り組んでいます。

### 日本興亜労働組合加入者の推移

	2008年10月1日	2009年10月1日	2010年4月1日
加入対象者	7,053名	7,615名	9,722名
加入人数	7,009名	7,561名	9,649名
組合加入率	99.3%	99.3%	99.2%

### 労働組合との正式合意による主な安全衛生のテーマ

実績
・社員の長時間労働の防止・改善の具体策検討を目的とした「職場実態調査改善検討会」を共同で立ち上げ。
・一斉消灯運動のルールを策定し自動消灯装置を設置。

### 日本興亜労働組合から

日本興亜労働組合の活動目的である“総合的な労働条件の維持・向上”“グループの健全な発展の追求”を目指し取組みを進めてきました。“創造性豊かな働き”の基盤であるワーク・ライフ・バランスの実現と多様な価値観を尊重し受け入れていくダイバーシティの理解浸透を図りながら、自ら働きがいのある仕事と充実した私生活の調和を実現するために、総労働時間の短縮などを進めてきました。また、よりよい制度の構築に向け、実効性のある人材育成制度の構築や自律的キャリア形成に向けた支援、「Lady,Go!プロジェクト」の推進などについて会社と協議しています。

## 社員満足度調査の実施と活用 ～その他労働環境改善推進～

労働環境の改善を図るためには、社員の声に耳を傾けることが重要と考え、社員満足度調査なども実施して人事制度運営に反映させています。社員からの意見・要望を取り入れた具体的な取組みとして、将来のキャリアプランの意思表示機会提供、人事制度関連の意見・質問の随時受付専用窓口の創設などがあげられます。

\*「十分満足している」と「満足している」と回答があった社員の割合の合計

### 社員満足度の推移

