

三井住友海上火災保険株式会社

広報部 〒101-8011 東京都千代田区神田駿河台 3-9
TEL: 03-3259-3111(代表)
www.ms-ins.com

2020年11月4日

～多様な社員全員の成長と活躍でイノベーションを加速～
ジョブ型を取り入れたハイブリッド型の人事制度への改定について

MS&ADインシュアランスグループの三井住友海上火災保険株式会社（社長：原 典之）は、2021年度から順次、ジョブ型を取り入れたハイブリッド型の人事制度への改定を行います。

本改定では、目標管理・人事考課制度の見直しや高度専門領域を担う社員区分の新設など、求める職務・能力や達成すべき目標を明確にし、成果をより重視するジョブ型の要素を人事制度に導入します。幅広い経験を重ねキャリアアップする現行のメンバーシップ型制度の長所を活かしつつ、ジョブ型の要素を取り入れることで、それぞれの長所を活かしたハイブリッド型の人事制度を構築していきます。

その他にも、全域社員と地域社員の一本化や多様な働き方に資する選択肢拡充にも取り組んでいきます。

三井住友海上は、デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進により、新たなビジネススタイルへの変革を進めるとともに、社員一人ひとりのエンゲージメントを高め、イノベーションを加速する環境を整備することで、多様な社員全員が成長し活躍する会社を目指します。

1. ジョブ型を取り入れた人事制度への改定の概要（詳細は今後の労使協議を経て決定）

（1）目標管理制度・人事考課運営の見直し（2021年4月）

能力の発揮と成果をより重視するとともに、リモートワークの活用下でも適切に評価されるよう、目標管理制度と人事考課運営の見直しを行います。目標と取組プロセスをより明確にし、評価の透明性・納得感・公平感を一段と高めていきます。

（2）専門社員の新設（2022年4月）

高度な専門領域を担う社員を対象に、求める職務・能力や達成すべき目標を明確に定義して、その成果に応じて処遇を決定する、ジョブ型社員区分の「専門社員」を新設します。

（3）適材適所の人財配置（2021年4月以降）

能力本位の役割付与で組織の活性化を図る観点から、若手社員の早期登用、年齢を問わない能力・スキルに基づく専門社員の登用、経験を活かせるポストへのシニア社員の配置等を積極的に行います。

2. その他の改定概要（詳細は今後の労使協議を経て決定）

（1）全域社員と地域社員の社員区分一本化（2022年4月）

社員区分によらない役割付与の定着に向けて、全国転勤型と地域限定型の総合職（全域社員・地域社員）の社員区分を一本化し、「総合社員」とします。

（2）多様な働き方やキャリアビジョン実現を後押しする制度の拡充

①専門性強化のための副業・兼業の活用（2021年4月）

成果を重視するジョブ型を取り入れた人事運営を推進し、社員の専門性をより高めていく観点から、主に専門人財を対象に、副業・兼業を活用していきます。

②社員区分転換の要件緩和（2021年4月）

多様なワークライフデザインに応える観点から、やむを得ない場合に限定している全域社員から地域社員への転換を、ライフイベント等に応じて柔軟に認める運営に変更します。

③総合社員（ワイドエリア[グローバル型]）の新設（2022年4月）

地域限定型のまま、赴任期間を限定（原則3年）し、海外での勤務（駐在・留学）を経験できるコース区分を総合社員に新設します。

2. 背景

当社は、2016年10月から、「多様な社員全員が成長し活躍する会社」の実現を目指し、働き方改革に取り組んできました。

昨今、急速なデジタル化の進展や甚大化・頻発化する自然災害の発生等に加え、新型コロナウイルスの影響等により、事業環境が大きく変化しています。こうした流れを受け、当社は、業務プロセスの見直しやリモートワークの活用等、仕事の変革を推進しています。

先行きの見通しが困難な環境下において、DXを推進し、絶えずイノベーションを創出する強固な人財基盤を構築していくことが、持続的な成長にとって必要不可欠です。

ジョブ型とメンバーシップ型の長所を活かしたハイブリッド型の人事制度を構築し、多様性を高め、チームワークを強化しながら、一層の生産性向上と専門性強化を図り、仕事の変革を推進していきます。

以 上