

2018年5月21日

## 社員の成長を加速するための人事制度改定 ～社員の働き方をChange～

損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険株式会社（社長：大場 康弘、以下、「当社」）は、「中期経営計画」を支える取組みとして、2018年7月1日から新たな人事制度をスタートさせます。全ての社員が仕事の幅を広げ、今までよりも高い目標に取り組む制度とします。

### 1. 背景・経緯

当社は、中期経営計画において、生命保険のその先、お客さまが健康になることを応援する「健康応援企業」への変革を進めています。新人事制度は、中期経営計画を支えるための柱であり、2011年の合併以来7年ぶりの全面改定となります。

今回の新しい制度では、お客さまに新たな価値を提供するため、社員一人ひとりの多様性を尊重しつつ、全社員のチャレンジや成長を後押しするとともに、社員のライフイベントに応じて、多様な働き方を実現できる制度を目指します。

### 2. 新たな人事制度の概要

#### (1) 全社員のチャレンジと成長を後押しする従業員区分の見直し

##### a. 基幹職

「総合社員（グローバル）」、「総合社員（エリア）」に分かれていた区分を、「基幹職」へ再編し、転居を伴う転勤（以下、「転居転勤」）の有無以外は、同じ役割であることを明確にし、給与テーブルなどを統一することで、社員一人ひとりのチャレンジや成長を後押しします。

##### b. 専任職・契約社員

「契約社員」、「契約スタッフ社員」を統合します。より高い役割発揮に応えるための上位テーブルや多くの社員の活躍が処遇に反映する制度を導入します。

また、新たに「専任職」を設けることで、長期的なキャリアを形成し、安心して長く働き続けることを可能としています。無期雇用契約である「専任職」には、退職金およびDC年金を付与します。

#### (2) 社員のライフイベントに応じた多様な働き方の実現

基幹職は、一定期間転居転勤を免除する「転居転勤免除制度」、介護などを理由として希望勤務地で働くことができる「希望勤務地制度」、配偶者（当社に勤務しているかどうかは問わない）の転勤により転居先での就業が困難な場合に休業できる「配偶者同行休業制度」を新たに導入します。

#### (3) シニア層の活躍を支援

再雇用社員本人の能力発揮に応じて今まで以上の処遇が得られるような制度とします。また、本人の希望によっては転居転勤が選択できることで、今までの経験を踏まえた活躍の場を広げることができます。さらに、時短勤務、シフト勤務、週4日勤務の導入により、シニア層が生き生きと活躍するための多様な働き方を実現します。

【従業員区分】

変更前		変更後		主な変更点
総合社員	グローバル (転勤あり)	無期雇用	基幹職	<ul style="list-style-type: none"> <li>・転勤あり（エリアからの移行者は除く）</li> <li>・給与テーブル、退職金、DCテーブルの統一</li> </ul>
	エリア (転勤なし)			
契約社員	(労働契約期間が通 算5年超)		専任職	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働契約法をふまえ、契約社員・契約スタッフ社員は本人の希望により無期労働契約へ転換</li> </ul>
契約スタッフ社員				
契約社員	(労働契約期間が通 算5年以下)	有期雇用	契約社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・能力発揮に応じた処遇の実現</li> <li>・本人に合った働き方の導入</li> </ul>
契約スタッフ社員				
再雇用契約社員			再雇用社員	

【多様な働き方を実現する新たな制度】

制度名	内容	利用対象者
転居転勤免除制度	出産、育児、介護、本人または家族の病気、その他（妊活、子供の受験など）の事由がある場合に、一時的に転居転勤を免除する制度。	・基幹職
希望勤務地制度	介護離職を防止する観点などから基幹職が介護、本人またはその家族の傷病などを理由に退職せざるをえない状況になった場合に限り、当該事由が消滅するまで希望勤務地での就業を可能とする制度。	・基幹職
配偶者同行休業制度	転居転勤を前提とした社員を配偶者としている当社社員が、配偶者の転居転勤により、配偶者との随伴を希望する場合に一定期間休業を認める制度。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基幹職</li> <li>・専任職</li> </ul>

3. 今後について

当社は、今後も社員一人ひとりの「働きがい」と「働きやすさ」の向上に取り組み、全社員のやりがいを支援します。

以上