



2021年7月19日

「ジョブ型人事制度」導入のお知らせ

SOMPOひまわり生命保険株式会社（社長：大場 康弘、以下「当社」）は、2021年7月より、「ジョブ型人事制度」を導入したことをお知らせいたします。

「ジョブ型人事制度」を導入することで、特定分野において高度な専門能力を有する社員を「基幹職（ジョブ型）」に登用します。高度専門人財を社内外から確保し、長期的にその専門能力を開発・発展させることで、「世界で最進・最優の生命保険会社」への変革を進めます。

1. 背景・目的

当社は、2020年度より「働き方改革推進本部」を設置し、新たなワークスタイルを支える人事制度改革に取り組むことで、働き方改革を推進しています。

健康応援企業として新たな価値を提供していくためには、総合能力の高い人財だけではなく、特定分野で高度な専門性をもつ人財の活躍が一層求められます。

「ジョブ型人事制度」を導入することで高度専門人財がより専門能力を高め、多様な人財が活躍できる環境を整備します。なお、制度開始時は、4部署5名の社員を基幹職（ジョブ型）に移行します。

2. 内容

基幹職（ジョブ型）は、個別に定められた職務定義書により職務内容や基本報酬を決定します。役職ではなく、職務の難易度や責任の大きさによって報酬を決定する仕組みとすることで、経験年数や年次にとらわれない登用を可能にします。

また、特定領域における専門能力を長期的に発揮することで、お客さまへ新たな価値を創造することが期待されるため、異動配置は職務関連性の高い範囲に限定し、プロフェッショナルリズムを高めます。

基幹職（ジョブ型）は、専門性レベルに応じて、下記のとおり区分します。

ジョブ型の区分	概要
プリンシパル (PRINCIPAL)	会社が定める高度専門領域において最高峰の専門知識・技能を持ち、会社事業のコアを形成する。
シニア (SENIOR)	会社が定める高度専門領域の第一人者として部門事業のコアを形成する。
チーフ (CHIEF)	会社が定める高度専門領域のスペシャリストとしてプロジェクト推進を行う。
ディピュティ (DEPUTY)	チーフへの準備期間

3. 今後の展開

今後も社内公募やキャリア採用など社内外から高度な専門性をもつ人財発掘の環境を構築し登用を拡大していきます。そして「働き方改革」をさらに加速し、健康応援企業の確立にむけて多様な人財が活躍できる環境を整備していきます。