



2022年12月2日

業界初！ パーパスで自律的なキャリア形成を実現する人事施策の導入

SOMPOひまわり生命保険株式会社（社長：大場 康弘、以下「当社」）は、2023年4月より、社員一人ひとりのMYパーパスに基づく自律的なキャリア形成を後押しする人事施策（以下、「ひまわりMYパーパスキャリア制度」）を導入します。

MYパーパスとは、「自分自身の人生の意義や目的」あるいは「働く意義」を指します。「ひまわりMYパーパスキャリア制度」は、社員が「MYパーパス、知識・スキル、経験、実績」を開示し、開示内容に共感する部署からオファーを受け、該当部署への異動を選択できる制度です。

MYパーパスをもとに部署からオファーを受け、社員がオファー部署から異動先を選択できる人事施策は業界初*となります。

※12月2日時点、当社調べ

1. 背景・目的

当社のビジョンであるお客さまの万が一と毎日の健康を応援する「健康応援企業」の確立に向け、新たな価値を創造できる自律型社員が必要であり、社員がMYパーパスを基に自分らしいキャリア形成を考え、学び、生産性の向上に繋がる風土の醸成が不可欠です。

「ひまわりMYパーパスキャリア制度」を通じ、これまでの会社主導のジョブローテーションのみならず、社員がMYパーパスや知識・スキルなどを開示し、社員同士が影響を受け合うことで、能動的に学ぶモチベーションを生み出すとともに、一人ひとりが「なりたい自分」を明確に描き、その実現に向けて自ら成長することで、自律的なキャリア形成の実現を図ります。

2. 内容

社員が自ら「MYパーパス、知識・スキル、経験、実績」などを開示し、「ひまわりMYパーパスキャリア制度」に応募します。開示された内容に共感する部署は、その社員にオファーを出し、社員はオファーのあった部署の中から希望する部署を選び、実際にその部署へ異動をすることができる制度です。

MYパーパスと会社のパーパスの重なりを増やし、その重なる領域で社員一人ひとりが社会全体へ価値提供するとともに、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成を後押しします。



3. 今後の展開

2023年4月1日付人事異動にて、本制度の利用者数は約50名を想定しています。翌年度以降、さらなる利用者数の拡大を通じて、社員の自律的なキャリア形成に資する既存の人事施策とともに、社員のMYパーパスに基づく自律的なキャリア形成の一層の実現、浸透を図ります。

これらを通じ、新たな価値を創造できる自律型社員を増やし、生産性を高めることで、社員一人ひとりがそれぞれの領域でMYパーパスに基づき社会に一層の価値提供を実現します。

今後も当社は、お客さまが健康になるための「毎日」に寄り添い、お役に立てる存在「健康応援企業」の確立に向けて、お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービスを提供することで、社会に貢献してまいります。

以上

【本件に関するお問い合わせ】

SOMPOひまわり生命保険株式会社

広報部 森谷

TEL：03-6742-2030

E-mail: koho_communication@himawari-life.co.jp