

2025 年 12 月 12 日
SOMPO ひまわり生命保険株式会社

「D&I AWARD 2025」において最高評価「ベストワークプレイス」に3年連続認定

SOMPO ひまわり生命保険株式会社（社長：久米 康樹、以下「当社」）は、株式会社 JobRainbow が主催する「D&I AWARD 2025」において、最高評価である「ベストワークプレイス」に3年連続認定されたことをお知らせします。

1. 「D&I AWARD」について

「D&I AWARD」は、ダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業を認定する日本最大のアワードです。

応募企業の D&I の取り組みを、「ジェンダー」「LGBTQ+」「障害」「多文化共生」「育児・介護」の5つの大項目をもとに、100項目の評価指標（ダイバーシティスコア）で採点し、スコアに応じて4つのランク（ビギナー・スタンダード・アドバンス・ベストワークプレイス）に分けて認定します。この度当社は、3年連続で最高評価である「ベストワークプレイス」※に認定されました。

※「ベストワークプレイス」認定の目安は以下のとおりです。

日本国内だけでなく世界的にも高い水準で D&I 推進に取り組む D&I 先進カンパニーで、D&I の企業文化の醸成はもちろんのこと、社員一人ひとりが D&I 推進を担う個として積極的に活動している。D&I の理念は、サービスや事業、企業組織のあらゆる側面で反映され、社外にも波及させている。



2. 当社の DEI の取り組み

当社は、お客さまの万が一の備えに加え、毎日の健康を応援する「健康応援企業」をビジョンに掲げ、保険本来の役割（Insurance）と健康をサポートする機能（Healthcare）を組み合わせた「Insurhealth®（インシュアヘルス）」を、新たな価値として提供しています。当社で働く社員一人ひとりが活躍できる環境を整え、多様な人財の能力を最大限に引き出すため、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（以下 DEI）の風土づくりに継続的に取り組んでいます。

「ベストワークプレイス」に初めて認定された 2023 年度以降においても、従来の取り組みに加え、新たに施策を展開することで多角的な DEI 推進を行ってきました。（別紙参照）

3. 今後の展開

今後も当社は、健康応援企業としての社会的責任を果たすために、性別（ジェンダー）・年齢・経歴等の社員それぞれの属性はもちろん、生き方や働き方、キャリア観などの違いも尊重し、お客さまの「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」というSOMPOのパーパス実現に向け、最高品質の商品・サービスを提供し、社会に貢献していきます。

以上

【別紙】当社の主な DEI 取組み事例

項目	取組み	内容
企業風土の醸成	全社員向け研修・セミナーなどの開催	社員の DEI への理解を深め、当社の目指す DEI に向けた行動へと繋げることを目的とした SOMPO DEI Week のグループ横断開催や、2023 年度より「管理職向け」「女性向け」「男性向け」とメイン参加対象者を分け全 3 回実施をした女性の健康応援セミナーの開催等、DEI の実現に向けた全社の企業風土を醸成している。
ジェンダー	女性管理職の育成	女性の次世代経営人材やマネジメント人材の育成のため、各種研修・プログラムを継続実施。2025 年 4 月時点で女性管理職比率 30.4%を達成。
	専任課長の新設(2024 年 4 月導入)	主に定型的・補助的な業務を担当する専任職のうち、実務に精通しメンバーの管理監督を期待できる社員に対し、明示的にマネジメント業務を担う役職として専任課長を導入。専任職の多くは女性であり、女性管理職割合の向上に繋がっている。
	育児や介護と仕事の両立支援	介護や育児のための週 4 勤務制度や、短時間勤務制度、シフト勤務制度、希望勤務地制度等、性別を問わないキャリア形成や会社全体の組織力向上に繋げることを目的に、育児や介護と仕事の両立を可能とする各種制度を整備している。
	地域限定転勤制度 の導入 (2024 年 4 月導入)	女性の割合が高い転勤なし社員で全国への転勤が難しい場合でも、住み慣れたエリア近辺で新たな業務にチャレンジすることが可能となり、これまで以上に活躍できるフィールドを拡大している。
LGBTQ+	パートナーシップ・ファミリーシップ制度 (2023 年 4 月導入)	当社の各種人事制度において、所定条件を満たす当社社員の同性パートナーを当該社員の配偶者とみなし、同性パートナーの養育する子や同性パートナーの父母も当該社員の家族と位置付ける制度を導入。
障がい	障がい者活躍推進 おまとめページの社内公開 (2025 年 2 月)	2025 年 2 月に、障がい者雇用および活躍推進における当社の取り組み、およびツールをまとめたページを作成し、社内イントラで公開・周知。
育児	まご・おいめい育児休暇 (2023 年 10 月導入)	孫・甥姪・弟妹が産まれた社員に対して、孫・甥姪・弟妹が 2 歳 1 か月までの期間、最長 7 日間の育児休暇を取得できる「まご・おいめい育児休暇」制度を新設し、社員の家族構成やライフスタイルに関わらず育児参画を促し、社会全体の育児参画支援風土を醸成している。
	ひまわり育休応援制度 (2024 年 10 月導入)	出産・育児に関する休暇・休業を取得した社員に対し、贈呈条件を満たした場合に、健康応援カタログギフトを贈呈する制度。性別問わず出産や育児に関わる休暇の取得を推進し、育児参画しやすい風土醸成に繋げている。
介護	仕事と介護の両立支援 BOOK のリリース(2024 年度)	介護を理由に仕事を断念することなく、介護と両立しながら安心して働き続けられる環境づくりに向け、当社の介護に関する制度や配慮等についてまとめた両立支援 BOOK をリリースした。
	仕事と介護の両立支援 サービス「ウェルビオ Biz」の導入 (2025 年度)	仕事と介護の両立支援を推進し、従業員の介護離職防止や生産性向上を目的として、SOMPOウェルビーイング株式会社が提供するサービス「ウェルビオ Biz」を導入。これにより、介護に関する基礎知識や支援制度をまとめたコンテンツやセミナーの開催、さらに無料相談窓口などを提供している。

DEI の取組み詳細については、公式ホームページ上で公開しています。

<https://www.himawari-life.co.jp/company/diversity/diversityandinclusion/>