

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

SOMPOひまわり生命保険株式会社



企業概要

会社設立年	1981年
本社所在地	東京都千代田区霞が関3-7-3
業種	保険
事業内容	生命保険事業
資本金	172億5千万円
保険料等収入	4,330億円（2023年度）
従業員数	2,650名（2023年3月）
事業所数	国内113拠点

制度の概要

＜一時的に転勤を免除可能な「転居転勤免除制度」（転居を伴う転勤の免除を選択可能な例）＞

- ・ 出産、育児、介護、本人または家族の病気などにより、転居を伴う転勤が一時的にできない場合に免除する制度。（転居を伴わない転勤の可能性はある）
- ・ 対象者は、正社員の基幹職である。基幹職のうち、ジョブ型社員（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）、マネジメントリーダー以上は対象外である。
- ・ 適用事由に制限はないが、出産、育児、介護、本人または家族の病気等を想定している。
- ・ 適用期間は最大で2年間である。
- ・ 適用回数は入社時の年齢によって異なるものの、最大2回使用することが可能である。
- ・ 希望者は所属長の承認を得たうえで申請し、適用可否は人財開発部で行う。
- ・ 再転換（制度適用の終了）にあたっては、人財開発部に申し出る。再転換は通年で適用している。

＜希望勤務地で働き、転居を伴う転勤を免除可能な「希望勤務地制度」（勤務地を選択し、転居を伴う転勤の免除を選択可能な例）＞

- ・ 家族の介護や傷病、本人の傷病や育児などその事由がなくなるまで希望する勤務地で働くことが出来る制度。適用希望者は、住所を申請し、通勤可能な範囲の勤務地に配置される。
- ・ 対象者は、正社員の基幹職である。
- ・ 育児、介護等の事由において申請ができる。育児を理由に適用する場合において、子供の年齢に制限はない。
- ・ 適用期間は、適用の対象事由がなくなるまでである。
- ・ 希望者は所属長の承認を得たうえで申請し、適用可否は人財開発部で行う。
- ・ 再転換（制度適用の終了）にあたっては、人財開発部に申し出る。再転換は通年で適用している。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

制度の概要

＜全国5エリアから、転勤範囲を本拠地の都道府県が含まれるエリアに限定する「地域限定転勤制度」（転勤の範囲の限定を選択可能な例）＞

- 全国5エリアから、転勤範囲を本拠地の都道府県が含まれるエリアに限定する制度。（本拠地とは「社員が在職期間中に永きにわたる居住を予定している都道府県」であり、事情に応じて変更が可能）
- 対象者は、正社員の基幹職である。基幹職のうち、ジョブ型社員（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）、マネジメントリーダー以上は対象外である。
- 申請のための事由に制限はない。「本拠地」に居住する理由があれば申請が可能である。（「家を買った」「実家がある」等の理由を想定）
- 制度申請の際に合わせて申請する「本拠地」の設定において、当該エリアを選択した理由を申請し、人事部の承認を得る必要がある。
- 会社が申請を承認した翌月より変更を適用している。
- 制度の適用回数に上限はない。
- 希望者は所属長の承認を得たうえで申請し、適用可否は人財開発部で行う。
- 再転換（制度適用の終了）にあたっては、人財開発部に申し出る。再転換は通年で適用している。

Ⅲ. 「多様で柔軟な働き方」の事例紹介

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

制度の概要

	正社員				
	基幹職	転居転勤免除制度 (転居を伴う転勤を 免除する制度)	希望勤務地制度 (希望勤務地を選 択し、転居を伴う 転勤を免除する制 度)	地域限定転勤制度 (転勤範囲を限定 する制度)	専任職
職務内容等	幅広い業務において企画力・創造力などを発揮することで、会社事業の中核を担う	変更なし	変更なし	変更なし	専門的業務において組織のミッションを全うする
転勤の有無	転居を伴う転勤の可能性がある	転居を伴う転勤の可能性がない	転居を伴う転勤の可能性がない	限定した地域において、転居を伴う転勤の可能性はある	転居を伴う転勤の可能性がない
労働時間	フルタイム勤務(40時間/週)である	変更なし	変更なし	変更なし	基幹職と同じ
雇用期間の定め	無期雇用	変更なし	変更なし	変更なし	基幹職と同じ
賃金	—	基本給・賞与・手当：変更なし	- 基本給：役職に応じて38～150万円を減額して支給 - 賞与・手当：変更なし	- 基本給：基幹職の年棒から50～75万円程度減額して支給 - 賞与・手当：変更なし	- 基本給：— - 賞与：— - 手当：—
昇進、昇格	上限はない	上限はマネジメントリーダー(課長相当)未満である(マネジメントリーダー以上は制度の対象外であるため)	変更なし	上限はマネジメントリーダー(課長相当)未満である(マネジメントリーダー以上は制度の対象外であるため)	上限は、専任課長(専門的知識・経験を活かし、部課長の委譲を受けた範囲で、マネジメント業務を行う)
教育訓練		変更なし	変更なし	変更なし	基幹職と同じ

制度導入のきっかけ・背景

- 2016年度から始まった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」への変革を進めており、人事制度の見直しも行ってきた。現在の人事制度は、「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」制度を目指している。また、全国転勤型の社員においても、ライフイベントや家庭環境の変化などにより、転居転勤できないタイミングが発生してしまうことがあり、そのような要望に応えたいという思いから、本制度を検討した。
- 転居を伴う転勤自体の廃止を要望する声はあるものの、自律的なキャリア形成の実現に向けてまずはできることから行ってきた。

健康応援企業のイメージ



(企業HPより抜粋)

制度導入による効果

- 一定数の社員に制度を利用してもらっており、制度が社員の希望する働き方の実現に役立っていると考えている。また、従前であれば、介護や育児等の事情で転居を伴う転勤が難しくなった場合に退職を選択していた社員が勤続できるようになった。

勤務地限定

職種・職務限定

短時間正社員

多様で柔軟な働き方

工夫点

- 社員が自分らしいキャリアを形成するための制度も合わせて検討した。例えば、チャレンジしたい部署への異動を自ら応募可能な他部署チャレンジコース、社員が自身が開示したMYパーパス（「自分自身の人生の意義や目的」あるいは「働く意義」）等に共感した部室からのオファーを受けることができるスカウトコース、課支社長ポストにチャレンジできるマネジメントチャレンジコース等を設けている。これらの制度を活用することで、事情があって一定期間の転勤等を制限した後も、社員の希望するキャリアの実現をサポートできると考える。

今後の課題

- 転居転勤免除制度は適用期間や回数に上限があるため、上限を超えて適用したい社員に対する制度などの検討の必要があると考えている。