

# 中期経営計画

(2021年度～2023年度)

2021年7月



SOMPOチャレンジド

**1.創業3年間の総括**

**2.事業環境認識**

**3.中期経営計画**

# 創業3年間の総括

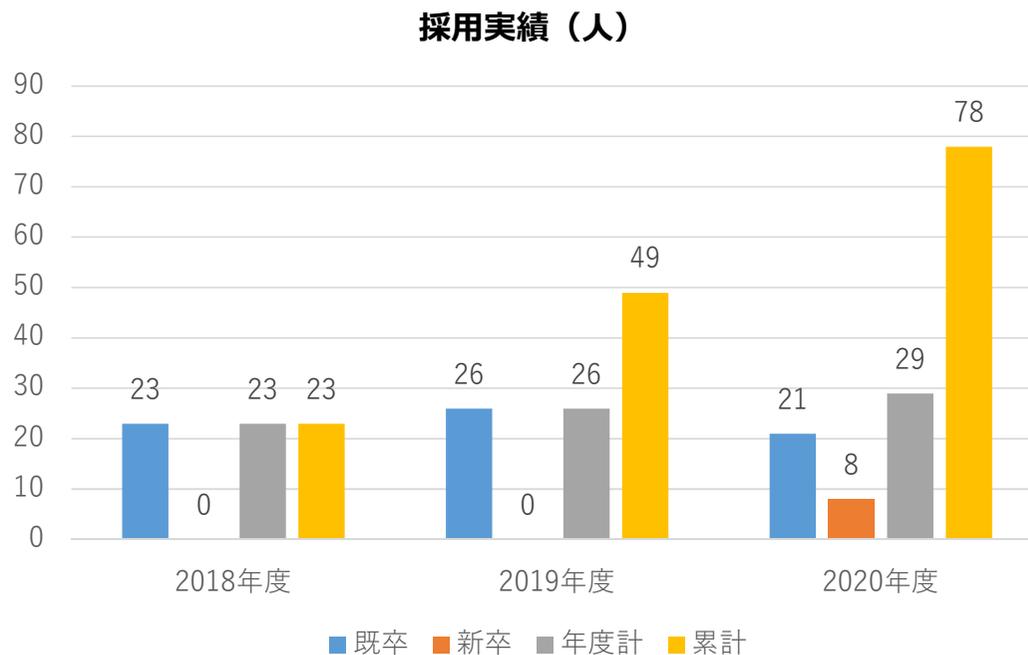
## 1. 創業3年間の総括

# 障がい者雇用 <採用>

### 採用実績 (全体)

- 当社設立時に策定された5か年の雇用計画（毎年度在籍者数20名増加）の目標に沿って採用を推進（表1参照）
- 2020年度は新型コロナウイルス感染拡大により、障がい者の採用環境も激変したが、的確に対応して採用を行ったことで毎年度20名以上採用

表 1



## 障がい者雇用 <採用>

### 既卒採用

#### 採用ルート

- 2018年度は人材紹介会社ルートのみであったが、2019年度は、ハローワークを通じた障がい者就労支援機関（以下「支援機関」という）との関係づくりに注力した結果、支援機関との関係をベースとしたハローワークルートでの採用が半数を超え、2020年度は 100%ハローワークルートでの採用となった。

#### 採用時期

- 2019年度は、1年を通じて、常時採用活動を行っている状況であった。
- この採用方法は、受入体制、メンバー育成・管理等の面でのワークロードが大きいことから、2020年度は、採用方法を見直し、コロナ禍における限られた期間に計画的に採用を行った結果、8、9、11、2月の計4回の入社となった。

#### 支援機関別 採用実績

- 3年間で37支援機関から採用。3人以上採用が7機関。5人が最多で3機関
- 本社が西東京市であることから、東京都多摩地区の所在の支援機関が多い。

#### 採用時の雇用 形態

- 2019年度まで、3か月（最大6か月まで延長可）の試用期間付きの契約社員採用
- 2020年度、既卒採用は、原則、トライアル雇用に変更
- トライアル雇用への変更による採用、雇用への影響なし

#### 採用方法

- 2018年度は、採用ノウハウ取得の観点から、コンサルティング会社を利用した集合・模擬実習方式による選抜型の採用活動を展開
- 2019年度も上半期は2018年度と同様の採用活動を継続したが、下期以降は支援機関との関係をベースとしたハローワークルートでの採用活動に軸足を移した。

## 障がい者雇用 <採用>

### 新卒採用

#### 採用実績

- 新卒採用は特別支援学校から行っており、大学等からの採用は行っていない。
- 新卒採用実績は、2020年4月 8名、2021年4月 7名の計15名。採用実績のある特別支援学校はすべて都内所在の11校、内、2年連続採用2校、2名採用4校

#### 採用時の雇用形態

- 3か月（最大6か月まで延長可）の試用期間付きの契約社員として採用

#### 採用方法

- 原則、2年生時（1回目）と3年生時（2回目）のインターンシップによる適性判断に基づき採用（3年生時に2回のケースもあり）
- 1年生時のインターンシップは、職場体験の位置づけで短期間の日程で実施
- 特別支援学校の進路指導担当教諭向けの職場見学を西東京・新宿で開催

## 1. 創業3年間の総括

### 障がい者雇用 <定着>

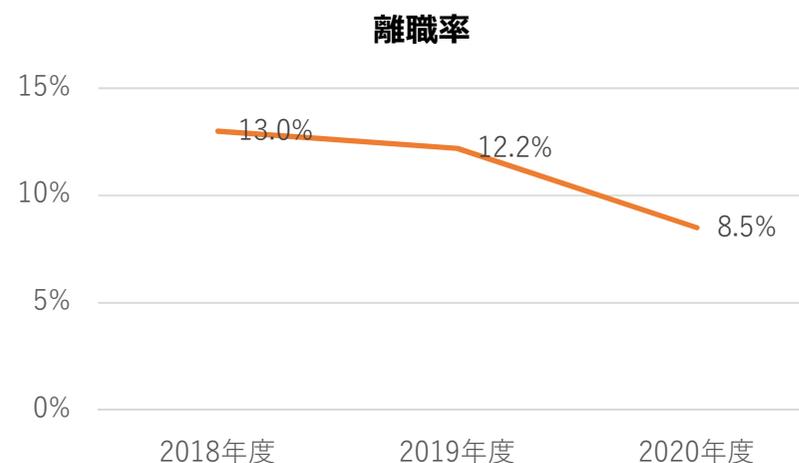
#### 退職者数・ 定着率・ 離職率

- 指導者であるサポーター、チームリーダーを中心に、メンバーの育成・サポートに懸命に取り組んできた。
- 2018年度と2019年度に各3名の退職者が発生したものの、精神障がい者を主として雇用する特例子会社としては、定着率は高く、離職率は低い。（表2参照）

#### 退職者の 状況

- 退職者は3年間で7名。勤続期間6か月以下が6名であり、ほとんどが早期退職。年齢、性別に特徴的なものはない。退職理由は、職場とのミスマッチ、就労の準備が不十分だったこと等であるが、個別事由によるところも大

表2



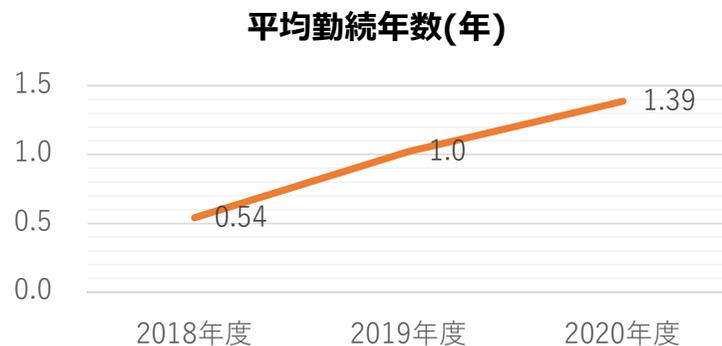
## 1. 創業3年間の総括

# 障がい者雇用 <定着>

### 平均勤続年数

- 毎年度20名程度の新規採用を続けているが、定着支援の取組により、平均勤続年数は着実に伸びている。(表3参照)

表3



### 定着に向けた取組み

### 2018・2019年度

- サポーター・チームリーダーが、支援機関と緊密に連携すると共に、他の特例子会社が導入している、日報（週報）、定着面談シートなどの有効な手法を積極的に採り入れ、定着支援に取り組んだ。
- 職場における業務能力を優先して採用したメンバーの中には入社後、勤怠が安定せず、期待されたパフォーマンスを発揮できないなど、定着支援が難しいケースもあった。
- 採用時に支援機関が決まっておらず、入社後に支援機関登録を行った場合や入社後6か月で支援機関による定着支援が終了して支援機関が変更になった場合などで、定着支援に課題が生ずることもあった。

## 障がい者雇用 <定着>

定着に  
向けた  
取り組み

2020  
年度

- 勤怠の安定や職務適性を重視した採用とトライアル期間中の育成強化により、2021年3月末時点でトライアル期間満了者全員を継続雇用
- 採用時に支援機関登録（含む特別支援学校）を明確に求めたことで、入社後に支援機関と連携した実効性のある定着支援が行えるようになってきている。

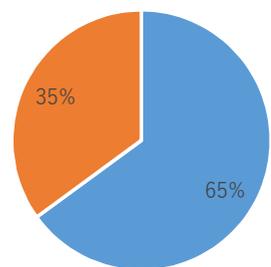
在籍者の  
状況

性別

- 採用上、性別に関して均等な選考を実施しているが、2019年度の女性採用が少なかったことで、2020年度末時点では男性の割合が76%と高い。（表4参照）
- 女性不在のチームもあり、女性活躍推進の観点からも女性の採用拡大が課題

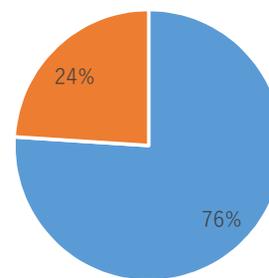
表4

メンバー男女構成比(2018年度)



■ 男性職員比率 ■ 女性職員比率

メンバー男女構成比(2020年度)



■ 男性職員比率 ■ 女性職員比率

## 障がい者雇用 <定着>

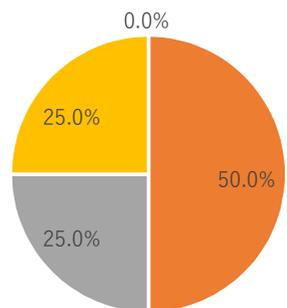
在籍者の  
状況

年齢

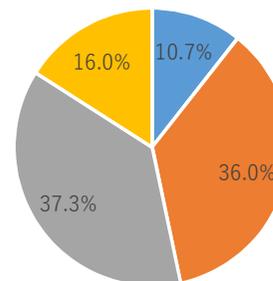
- 採用上、年齢に関して均等な選考を実施しているが、20歳～40歳未満のウェイトが70%超と高い。(表5参照)
- 2018・2019年度は新卒採用がなかったため、在籍者の中心は20歳～40歳未満
- 2020年度に新卒採用が始まったことで、20歳未満の比率が高まっている。
- 原則、契約社員1等級としての採用としていることから、40歳未満のウェイトが高い年齢分布が継続することが想定される。

表5

年齢別構成比(2018年度)



年齢別構成比(2020年度)



■ 20歳未満 ■ 20歳以上29歳 ■ 30歳以上39歳 ■ 40歳以上

■ 20歳未満 ■ 20歳以上29歳 ■ 30歳以上39歳 ■ 40歳以上

## 1. 創業3年間の総括

# 障がい者雇用 <定着>

在籍者の  
状況

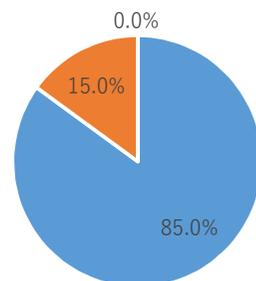
障がい  
種別

勤続  
年数

- 2020年度末時点の障がい種別の割合は、精神障がい者76%、知的障がい者23%、身体障がい者1%（表6参照）
  - グループ方針により、特例子会社である当社に精神障がい者・知的障がい者のサポート体制を集中させ、雇用してきたことで、精神障がい者、知的障がい者が大半を占めている。
  - 2020年度に新卒採用を開始したため、今後知的障がい者の割合が徐々に高まる見込み。
- 
- 2018年6月入社である第1期生の2021年3月末時点の在籍期間である、2年10か月が最長、平均勤続年数は16.7か月
  - 退職者が少ないことから、2020年度末で在籍1年以上が半数を超え、今後もこの割合が徐々に高まっていく見込み

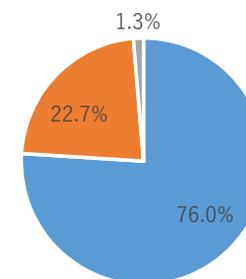
表6

メンバー障がい種別構成比(2018年度)



■ 精神 ■ 知的 ■ 身体

メンバー障がい種別構成比(2020年度)



■ 精神 ■ 知的 ■ 身体

## 組織・要員

### 組織の変遷

#### 2018年度

- 総合企画部、事業部の2部体制により当社設立（4月）
- 西東京オフィス（ステッカー・収納印チーム）、新宿オフィス（デリバリーチーム）を設置（6月）
- 西東京オフィス（カバー交付チーム）設置（10月）
- 本社メールセンター（郵便チーム、トレースチーム、物流チーム）、エリアメールセンター（日本橋メールセンター、江戸川橋メールセンター）設置（1月）

#### 2019年度

- 西東京オフィス（受信チーム）設置（4月）
- 西東京オフィス（PDFチーム）設置（5月）
- 西東京オフィス（事故受付入力チーム）、新宿オフィス（データエントリーチーム、プリントチーム）設置（6月）

#### 2020年度

- 西東京オフィス（PDF・データエントリーチーム）設置（4月）
- 西東京オフィス（フリーチーム）設置（9月）
- 西東京オフィス（中野事務サポートチーム）設置（10月）

## 組織・要員

### 要員の変遷

チームリーダー等

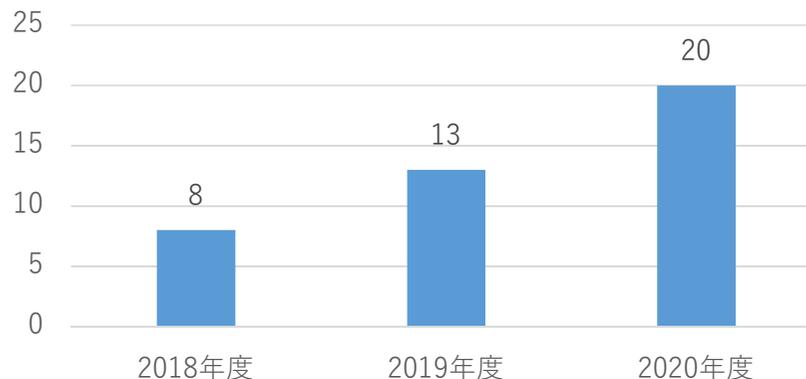
サポーター

- メンバー、サポーター以外は、SOMPOグループ各社からの出向者であり、経営管理、事業管理・運営、メンバーの業務指導等を担当
- 受託業務の拡大とメンバーの雇用拡大に合わせ、チームリーダーを中心に増員
- 当初は、チームリーダー1：メンバー10の基準でチームリーダーを配置したが、2019年度にチームリーダー1：メンバー5に基準を見直し、2020年度にチームリーダーを大幅増員（表7参照）

- 精神障がい者を中心とした着実な雇用増に合わせ、当社として、社会福祉士、精神保健福祉士の資格を持つ専門職であるサポーターの採用を進め、2020年度末時点の在籍者は5名（内1名はグループ会社からの出向者）

表7

チームリーダー配置数（人）



## 事業ドメイン

- 事業ドメインは、損害保険事務サポート業務が中心であるが、軽作業系のオフィスサポート業務もあり、事務サポート系と軽作業系のポートフォリオはバランスが取れている。  
中核業務の受託履歴は以下のとおり。
- 新型コロナウイルス感染拡大に伴う既存の受託業務への影響は軽微であり、事業ドメインに変更はない。
- コロナ禍において、PDF化業務の需要の高まりなど、受託候補業務は十分な水準にあるが、テレワークに適した業務の確保の点では、十分な水準とはいえない状況

### 2018年度

- 自賠償関連業務（ステッカーの管理・交付等）、  
損保ジャパン社新宿本社内のコピー用紙デリバリー業務（以後社内便にも拡大）（6月）
- 保険料領収証関連業務（発送・回収・在庫管理等）（10月）
- 損保ジャパン新宿本社・日本橋・江戸川橋のメールセンター業務（1月）

### 2019年度

- 損保ジャパン事務本部ビル送付物の受信業務（4月）
- 損保ジャパン事務本部ビル内の機密書類の回収ならびにシュレッダー業務（7月）
- 船舶保険申込書等のPDF化業務（7月）
- 火災保険事故受付業務（7月）
- 保険金お支払い案内の不着はがきのデータ入力業務（7月）
- 車検に関するアンケートはがきデータ入力業務（2月）

### 2020年度

- 旧日産火災社の保険申込書の仕分け業務（6月）
- 海外旅行傷害保険など新種保険の保険金支払いに関する事務サポート業務（10月）

## 事業基盤整備

### 人事制度

- 設立当初は、入社後、試用期間3か月満了時点で、本人の意欲、事業部長の推薦、就労の安定、業務遂行状況等の評価をもとに、契約社員から総合職員に登用できる制度としていた。
- 2019年6月、就労の安定を見極めるため、勤続6か月以上の職員を総合職員登用の対象とし、登用を1月と7月の年に2回とする制度に改定
- 評価制度は、行動面を中心とする一軸での総合評価を採用
- 2019年12月、福利厚生充実を目的に外部サービスである「WELBOX」を導入

### 人材育成

#### メンバー

#### 2018年度

- 新入社員向け導入研修を実施した。カリキュラムは、コンサルティング会社作成のコンテンツに当社独自に「会社を知ろう」等のコンテンツを付加

#### 2019年度

- 新入社員向け導入研修にカリキュラムの充実を目的に事業部主催の研修を付加
- 人材育成は「人事制度・運営」「三位一体連携」「各種教育」を柱とし、成長マップを作成することで成長ステージに応じたスキル習得の目安を可視化
- e-ラーニング制度を導入

#### 2020年度

- 新入社員向け導入研修カリキュラムをブラッシュアップ
- 緊急事態宣言による自宅待機中に、34の課題に取り組むことで、社会人に必要なことなどを学習
- 新たに成長マップに応じたスキルの習得に向けたフォロー研修を企画  
入社半年以上のメンバー向け「フォロー研修1」、入社1年以上のメンバー向け「フォロー研修2」として、該当者全員が集合ないしWebにより受講

# 1. 創業3年間の総括

## 事業基盤整備

### 人材育成

#### 指導者等

2018年度

- 「職場内障害者サポーター養成講座」および「障害者職業生活相談員資格講習」受講（以降毎年新規出向者に受講を義務化）

2020年度

- 新規出向者向け研修を新たに企画、開催
- メンバーのサポート対応力強化を目的とした、「事例検討会」（ファシリテーターはサポーター）を毎月2回（途中から1回に変更）開催し、チームリーダー全員が参加

### オフィス 業務用設備・ 什器

#### オフィス

2018年度

- 西東京の損保ジャパン事務本部ビルの1室で業務を開始（4月）
- 新宿の損保ジャパン本社地下1Fで受託業務を開始（6月）
- メールセンター業務受託により、西東京、新宿、日本橋、江戸川橋の4拠点体制化（1月）
- 本社・西東京オフィス移転のため、同じ敷地内の建物に一時移転（3月）

2019年度

- 本社・西東京オフィスを現在のリノベートされた損保ジャパン事務本部ビル3F北西エリア（総床面積1000㎡）に移転（10月）

2020年度

- 保険金事務サポート業務受託により、新たに中野を加えた5拠点体制化（10月）

#### 業務用 設備・ 什器

- 業務用設備・什器（※）は、委託元から貸与を受けているため、必要な設備・什器は都度、委託元等と協議の上配備（※）大・中型シュレッダー機・印刷機・PC・スキャナー・特定業務端末等
- 新型コロナウイルスの感染防止対策として、リモートワークを強力に推進するために、スマートフォン、タブレット、オンライン会議システム、無線WiFi対応などデジタル化に投資

# 事業環境認識

## 外部環境

### 経済

- 新型コロナの感染拡大が1年以上続き、3度にわたる非常事態宣言の発令により、航空・鉄道などの運輸業、飲食業、宿泊業、旅行業、観光業などの非製造業が大きな打撃を受けている。
- 一方、巣ごもり需要を取り込んだ一部業種や新型コロナによる打撃から早期回復した中国経済の恩恵を受けた自動車、電機、半導体、情報・通信など好調な企業もあり、2021年3月期は、業種による2極化が進んだK字型の決算となっている。
- 本格的な経済回復に向けて、ワクチンの接種などによる新型コロナの感染収束と共に政府による効果的な追加経済対策が期待される。

## 外部環境

### 社会

- 新型コロナが完全に消滅した社会である「afterコロナ」は考えづらく、ワクチン接種が進んでも「withコロナ」を前提とした社会が当面継続する見込み
- 人との接触を少なくするため、通販による買い物、キャッシュレス決済、テイクアウトやデリバリー利用など「新しい生活様式」が社会に定着、浸透する可能性が高い。
- テレワーク、ローテーション出社、時差通勤、シフト勤務等、個人の事情に応じた働き方を選択できる働き方改革が加速
- これに伴い、Web Meeting（集合会議レス）、電子署名（押印レス）、書類の電子化（ペーパーレス）などが仕事のスタンダードになっていく可能性が高い。
- 最低賃金の引き上げのトレンドは変わらず、自民党内には全国平均1000円などに向けた動きもでてきている。
- 2021年4月、同一労働同一賃金の適用が中小企業に拡大され、正規雇用と非正規雇用の不合理な処遇差が認められなくなった。
- 2021年4月、企業の70歳までの就労機会確保が努力義務化され、今後、特例子会社においても高齢者の働く機会の増加が見込まれる。

### 技術

- AIの進化や5Gの普及などの情報通信革命により、DXが加速度的に進展することで、デジタル社会実現に向けた様々なデジタル技術が創出されていく。
- これらのデジタル技術により、オフィス環境や業務ワークフローなどが急速に変化していく可能性が高く、特例子会社の受託業務に与える影響も大きい。

### 障がい者雇用を取り巻く環境

厚労省の「令和2年 障害者雇用状況調査集計結果」（いわゆる「6・1調査」）によると、障がい者雇用の現状は以下のとおり。

- 民間企業の雇用障がい者数は17年連続して過去最高を更新
- 雇用障がい者数は、58万人、対前年+3.2%  
身体、知的、精神障がい者いずれも増加。特に精神障がい者の伸び率が顕著
- 令和元年の調査結果と比較するといずれの指標とも伸び率は鈍化。2月～5月のコロナ禍の影響を受けた可能性あり。
- 特例子会社数は、542社、対前年+25社
- 特例子会社に雇用されている障がい者の数は3.9万人、対前年比+5.8%。雇用意欲は引き続き旺盛
- 新型コロナの感染拡大は未だ収束が見通せず、障がい者雇用に与える影響は令和3年度以降の調査結果に表れると思料。  
経済状況が障がい者雇用に与える影響は大きく、これまでの右肩上がりのトレンドが継続するかは不透明
- 2021年度は採用数を減らす特例子会社もあるとの情報もあり、特例子会社における採用も新型コロナの影響を一定程度受けると思料
- 障がい者の法定雇用率の次回改定は2023年4月となる見込みであり、決定は、2022年5月ごろと予想

### グループ内環境

- SOMPOチャレンジド設立を機にグループ各社の障がい者採用が大きく進展
- 2020年6月時点でのグループの障がい者雇用率は2.3%であった。直近では2.4%を超えており、改定後の法定雇用率2.3%をしっかりと上回っている状況
- ダイバーシティ推進をSOMPOグループの重要施策の一つと位置付け、ダイバーシティ推進に関する5つのKPIの一つとして障がい者雇用率2.5%を明確化

# 中期経営計画

## 「私たちの使命」・「私たちのありたい姿」・「私たちが大切にしている価値観」

- 「私たちの使命」、「私たちのありたい姿」、「私たちが大切にしている価値観」を明らかにすると共に、この3つをすべての考え、行動の基軸と位置付ける。
- 「使命」、「ありたい姿」、「大切にしている価値観」を社員全員が正しく理解し、行動することで企業文化として醸成していく。

### 私たちの使命 (Our Mission)

障がいのあるなしにかかわらず、心とからだの健康を大切にすることで、強みを活かし、いきいきと働くことができる場を提供する。

### 私たちのありたい姿 (Our Vision)

「働きやすい環境」「個人・組織の成長」「選ばれる品質」を実現することで、働きがい、働く喜びを感じられる会社を目指す。

### 私たちが大切にしている価値観 (Our Value)

「挑戦と成長」、「心とからだの健康」、  
「人の役に立つ、社会の役に立つことの喜び」

## 中期経営計画のポイント

### 障がい者雇用の量の拡大

できる限り早期に在籍者100名体制を実現し、先進的で存在感のある特例子会社として認知される在籍者200名体制実現に向けた基盤整備に着手する。

### 障がい者雇用の質の向上

雇用数を増やすだけでなく、社員が幸せ、働きがいを感じ、安心して安定的かつ長期に働き続けられる会社の実現に取り組む。

### グループへの貢献 (財務面・非財務面)

働き方改革により、生産性向上を図ることで財務面での貢献を高めると共に、当社がプレゼンスを高め、グループのD&Iのけん引役を果たすことで非財務面における貢献度を高めていく。

## 障がい者雇用の量の拡大

### 採用方針

- 長期、安定的な採用を基本
- 知的障がい者、精神障がい者を中心とした採用を継続
- 肢体不自由以外の身体障がい者、短時間勤務者の採用は次期中計に向けての課題と位置づけ
- 勤怠の安定、職務適性、素直さ、自身・他者の障がいの受容を重視
- 体験型の実習・インターンシップは、就業体験機会の提供として社会から求められていることから、前年度内に実習計画を策定、公開するなど積極的に対応

### KPI (2023年度末)

- 在籍者数 135人
- 年度別採用者数ガイドライン

※採用者数ガイドラインは離職率10%として算出

2021年度：24人、2022年度：22人、2023年度：22人

## 障がい者雇用の質の向上

定着支援

定着支援  
対策

KPI  
(2023年度末)

以下の対策を実行することで、メンバーの安定就労の継続と着実な成長を実現

- 企業在籍型ジョブコーチの資格取得を推進。取得後は、管下以外のメンバーのサポートを行うことで専門性と指導力の向上を図る。
- 障害者職業センター、ハローワーク等行政や関係機関が実施する障がい者雇用支援策を積極的に活用
- SSTを本格導入し、実践していくことで、指導力向上を図る。
- 業務習熟度認定（スキルマップ）を導入し、メンバー指導と評価に活用
- ジョブローテーションのトライアル実施や社内留学の長期化などにより、ジョブローテーションの本格実施に備える。
- 会社として、メンバーの定着支援事業の期限満了に適切に関与し、地域支援機関に引き継いでいく。
- 長期休務者に対する早期職場復帰に向けた実効性のある対策を検討、実行していく。

- ・総合職員登用率（入社6か月以降を対象）：85%
- ・エンゲージメント：GALLUP社によるエンゲージメント・サーベイ 3.7

## 障がい者雇用の質の向上

「私たちのありたい姿」として掲げた、「働きやすい環境」を実現するため、以下のとおり働き方改革を推進する。

働き方改革

働き方改革  
ビジョン

当社は、社員ひとり一人が、それぞれの事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択することができる働きやすい会社を目指します。  
当社は、社員が幸せを感じ、働きがいをもって働くことで、高い生産性と品質を実現すると共に、グループのダイバーシティ&インクルージョンの一翼を担い、障がい者に関わる課題を解決することで社会に貢献します。

KPI  
(2023年度末)

- テレワーク推進（テレワーク率） 本社部門30%、事務サポート系部門20%
- メンバーのローテーション（配置転換）の実現
- メンバーの業務リーダー・教育リーダー登用7名

## 障がい者雇用の質の向上

「私たちの使命」「私たちが大切にしている価値観」で掲げた、「心とからだの健康」を実現するために、以下のとおり、「健康経営」を進めていく。

### 健康経営

#### 健康経営宣言

当社はすべての社員が健康をベースとした働き方改革に取り組み、強みや多様性を発揮することで、新たな価値を創造することができる組織の構築に取り組みます。また、場所を問わない働き方等、多様な活躍の場を用意することですべての社員の健康と成長を支援します。これらの健康経営を積極的かつ継続的に推進することで、会社の持続的成長を実現し、ひいては社会への貢献につなげていきます。

#### 主な取組

- 健康診断等の前倒しと全員実施
- 休暇取得推進
- ストレスチェックの実施
- インフルエンザ予防接種の推奨
- 健康に関する各種勉強会の実施（産業医による健康管理、ストレス・疲労への気づき・対処方法に関する研修等）
- 新型コロナ感染防止対策強化、ワクチン接種推奨、予防に関する情報発信等

#### KPI (2023年度末)

- 健康優良企業「銀」の認定
- 健康経営優良企業 中小企業版の認証

## グループ貢献（財務面）

事業ドメインの考え方を明確にして受託業務を拡大すると共に、生産性を向上させ業務量を増加することで財務面における貢献度を高めていく。

### 受託業務 の拡大

- 事業ドメインのポートフォリオは、軽作業系と事務サポート系をバランスさせる。
- 軽作業系業務は、出社が前提になるため、感染症対策上からも、生産性を向上させ、最小人数でのオペレーションを目指すことが必要
- 長期安定的な事業運営を行ううえでは、少なくとも3年程度は継続できる業務が必要。これをコア業務と位置付けて受託を推進
- スポット業務は、継続業務を補完するうえで必要性が高い。幅広く安定的に受託できるよう、受託相談窓口を設けるなど、スポット業務受託スキームを構築

### テレワーク業務 の拡大

- 感染症対策、働き方改革推進上、テレワーク対応業務の開拓は喫緊の課題
- テレワーク推進にあたっては、メンバーのOAスキルの向上が必要であることから社内外の研修プログラムの受講を検討

### K P I (2023年度末)

- みなし売上高（損害保険ジャパン社みなし売上高＋他グループ会社売上高）  
2020年度末＋6,000万円
- 年度末ガイドライン  
2021年度＋2,000万円、2022年度＋2,000万円、2023年度＋2,000万円

## グループ貢献（非財務面）

当社のプレゼンスアップを図ると共にグループ各社の障がい者雇用支援を行うことで、グループのD&I推進に貢献する。

### プレゼンスアップ

- 社外表彰受賞に向けた取組により経営基盤の整備を進めると共に、受賞を実現することで特例子会社としてのプレゼンスを高める。
- グループ会社広報部との連携により、マスメディアへの露出度を高める。

### 障がい者雇用に関するサポート・コンサルティング

- 一部で実施している「つながるチャレンジド」（障害者職業生活相談員からの相談対応）をグループ会社全体に拡大
- グループ会社への障がい者採用ノウハウ提供、障がい者定着コンサルティング、研修を展開（マネタイズを視野）

### KPI (2023年度末)

- 国（厚労省・経産省等）、東京都等が実施する社外表彰制度受賞
- グループ会社への障がい者雇用ノウハウ提供、定着コンサルティング受注

## 組織・要員

組織	組織拡大の方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 部レベルの組織は、当面、新設しない。</li> <li>● チームはメンバー10名以上（チームリーダー2名体制）を標準とし、拡張性が見込めないチームは新たに創設しない。</li> </ul>
	拠点新設の方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当面は、都内5拠点体制を維持し、現行拠点における事業拡大に傾注</li> <li>● 都内以外への拠点開設は、次期中期経営計画において、金融機関の子会社としての業務規制範囲に留意し、マネジメント体制や収益面を考慮のうえ検討</li> </ul>
要員	事業第一部 事業第二部	<p>メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業第一部                     <ul style="list-style-type: none"> <li>第1 G 毎年度 1~2名増員</li> <li>第2 G 新宿：毎年度 1~2名増員、中野：2021年度 3名 日本橋：業務拡大に合わせて増員を検討</li> <li>第3 G 業務拡大に合わせて適宜増員を検討</li> </ul> </li> <li>● 事業第二部                     <ul style="list-style-type: none"> <li>第1 G 2023年度までに20名体制</li> <li>第2 G 業務拡大に合わせて適宜増員を検討</li> <li>第3 G 2023年度までに20名体制</li> <li>第4 G 2022年度までに10名体制、以降業務拡大に合わせて増員</li> </ul> </li> </ul>
		<p>指導者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● メンバーの採用状況に応じて要員を確保</li> <li>● チームリーダー配置基準は、メンバー5名に対し1名を継続</li> </ul>

## 事業基盤拡充・整備

### 人事制度

- 当面は、新人事制度を着実に運用するとともに、新たに認識した課題に対して適切に対応していく。
- 退職金制度の新設、賞与の引き上げ等は、親会社等と協議をしながら検討

### 人事データベース

- メンバーの入社から退職までの長期間に渡る人事関連情報の蓄積・管理が必要であることから、長期運用に耐えうる新たな人事データベースの開発を検討
- グループ新人事システムと連動させることで、入社、退職、長期休務、評価、昇級、登用、助成金・奨励金等の手続や受給の管理などを適切に行うことを目指す。

### 教育・研修体系

- 指導者向け教育・研修は、特例子会社の指導者の在り方に関する社内コンセンサス得たうえで企画、実施
- メンバーに関する教育・研修は、事業開発部に業務を移管し、改めて教育・研修の在り方をゼロベースで見直し、体系・カリキュラムを整備

### オフィス・業務用設備・什器整備

- 働きやすく生産性の高い職場実現に向け、中期経営計画期間に対応したファシリティ整備計画を策定し、着実に整備
- 肢体不自由以外の身体障がい者の雇用を視野に入れたオフィスの在り方を検討



SOMPOチャレンジ