

社内制度により、本社の仕事を経験。 それを営業活動に活かすことが目標。

会社データ(2016年3月現在)

【事業内容】金融・保険業

【所在エリア】全国

【事業所・店舗数】304ヶ所

【従業員の内訳】正社員18,521名

(うち、いわゆる正社員6,330名、多様な正社員9,672名(職員(総合系エリア)のみ))

非正社員10,752名

【URL】<http://www.sjnk.co.jp/>

「地元で働き続けること」を重視

紀カンナさんは大学卒業後の2007年4月に、同社の京都支店に業務職として就職しました。

当時の同社では、正社員を「総合職」と「業務職」の2コースに分けて採用していました。総合職は様々な仕事を担当し、全国転勤の可能性のある働き方、業務職は総合職をサポートする事務の仕事を担当し、転居を伴う勤務地の異動がない働き方です。就職活動時に「地元で働き続けられること」を何よりも重視していた紀さんは、迷うことなく業務職、そして実家から通うことができる京都支店での勤務を希望しました。

支店内の管理機能である人事・総務・企画等の業務で経験を積み3年が経過した2010年7月に、同社の人事制度が大きく変わりました。総合職・業務職は職員(総合系)に統合され、全国転勤の可能性のある「職員(総合系グローバル)」と、原則として転居を伴う勤務地の異動がない「職員(総合系エリア)」の2区分に再編成されたのです。これら2区分に、担当する仕事の違いはありません。

業務職だった紀さんは、制度変更に伴い総合系エリアに移行となりました。そして、事務だけではなく、営業や保険代理店への販売企画といった仕事を担当する可能性が出てきたのです。実際、2010年10月に、紀さんは京都支店内の法人営業部門へ人事異動となりました。

営業職としての仕事を覚える

事務の仕事を前提として入社した元・業務職の同僚の中には、制度変更で仕事内容が大きく変わることにとまどう者もみられました。しかし、人事制度は突然変更されたわけではありません。変更前先立ち、上長から今後の仕事内容も含めて十分な説明を受けていたため、紀さんは比

較的スムーズにこの変更を受け入れられました。

また、営業担当としての仕事は、「事務の仕事量を減らす」→「先輩社員に同行してもらい営業活動を行う」→「単独で営業活動を行う」など、先輩社員がOJTを通じて段階的に丁寧に教えてくれたため、3ヶ月程度で流れをつかむことができました。

「本社の仕事を知りたい」

営業担当としての経験を積み重ねていくうちに、紀さんは疑問を感じるようになりました。それは「本社の各部署は具体的にどのような仕事を担当しているのか」「本社の仕事は各支社の営業の仕事とどのようにつながっているのか」という「本社の仕事」についてです。入社当初の管理部門の仕事でも本社と関わる仕事は少なくありませんでしたが、営業として代理店やお客様に接するからこそ、さらに本社のことを知りたいという思いが強くなったのです。

しかしながら、制度上、京都支店に勤務する総合系エリアの紀さんが東京にある本社に異動することはありません。「総合系エリアだからこそ、同じ場所で深く継続的に営業活動ができる」というメリットを感じながらも、「もう少し幅広く業務を経験したい」と感じ始めるようになりました。

社内制度を利用し、半年間の本社勤務に

そのようなとき、上長が「ジョブ交流制度」の利用をすすめてくれました。この制度は、総合系エリア(本社勤務者以外の職員)と本社部門の職員が各自の業務知識・経験を広げるため、お互いの勤務地および仕事をトレードする仕組みです。

対象となる両者から応募があり、マッチングできた場合

のみのトレードとなりますが、トレード期間は半年と定められており、社宅が提供されるため、住居の心配はありません。上長からのすすめを受けた紀さんは、すぐに応募を決意し、2016年7月からの本社勤務が決まりました。

実は、同社にはかねてから同じような仕組みとして「ジョブ・チャレンジ制度」があります。こちらは、同社側が提示するポスト・仕事に対して社員自らが応募する仕組みですが、その期間は2～4年間となります。紀さんはジョブ・チャレンジ制度に興味を持ち、上長にそれを伝えていたものの、その期間を「地元を離れるには長すぎる」と考え、応募まで至らなかったのです。

本社で学んだことを支社で活かす

本社勤務となつてからは「本社とはこのようなところだったのか」「本社の仕事はこれほど大変だったのか」と毎日のように大きな衝撃を受けたそうです。京都支店在籍時は営業目線でしか物事を捉えておらず、「なぜ本社はこうなのか」と不満に思うこともありましたが、本社の仕事を体験することでその根拠や理由、考え方を学ぶことができ、目から鱗が落ちることが多いといいます。

また、半年というジョブ交流制度の期間は長いようで短く、現在の仕事の本質にたどりつくまでにはもう少し長い時間が必要だと感じています。

一方で、「やはり地元で働き続けたい」という意向が非常に強く、2017年1月の人事異動で心待ちにしていた京都支店に戻りました。

京都支店では、本社で学んだ様々な知識、積み重ねた経験を同僚に伝えることはもちろん、それらを自身や支店での営業業務にどのように活かすことができるのか、また、自分がどの程度成長することができたのかを確かめたいと考えています。



損害保険ジャパン日本興亜株式会社 紀カンナさん(本社)

「多様な正社員」の働き方の特徴・処遇

名称	職員(総合系エリア)*
働き方の特徴	【勤務地限定】転居を伴う勤務地の異動なし
主な仕事内容	いわゆる正社員である「職員(総合系グローバル)」と同じ。具体的には、各拠点における損害保険に関する各種業務。
給与体系・水準	基本給(役割給)の給与テーブルは職員(総合系グローバル)と同じ。職員(総合系グローバル)と勤務地の範囲の差があることを反映し、「付加給」の水準が異なる。
人事評価、昇進・昇格	職員(総合系グローバル)と同じ。昇進・昇格の上限なし
教育訓練の機会	職員(総合系グローバル)と同じ。
雇用区分の転換	条件を満たせば「職員(総合系エリア)→職員(総合系グローバル)」「非正社員→職員(総合系エリア)」等の転換が可能。

*: 同社のなかで最も主要な「多様な正社員」区分。他にも多様な正社員区分あり。

人事担当者からのコメント

女性社員比率が高く(正社員:約5割、非正社員:約7割)、女性は重要な戦力であるため、2003年に国内大手金融機関初の女性活躍推進専門部署を設置するなど、様々な取組を進めています。その一環として2010年に「職員(総合系グローバル)」「職員(総合系エリア)」の区分を導入しました。

これら2区分については、転居を伴う勤務地の異動有無に関わらず、期待役割・貢献に応じた基本給(役割給)を支給し、勤務地に限定があっても昇進・昇格に上限を設けていません。また、職員(総合系エリア)であっても本社部門の業務を経験できるよう「ジョブ交流制度」等のキャリア支援制度を導入しています。多様なライフステージの社員に活躍・成長の機会を幅広く提供することが、現場力の向上、イノベーションの創出等につながると考えています。