

MYパスを活用した SOMPOのパス経営

2023年6月21日

SOMPOホールディングス株式会社
人事部 特命部長 加藤 素樹



メインテーマ： MYパーパスを活用した SOMPOのパーパス経営

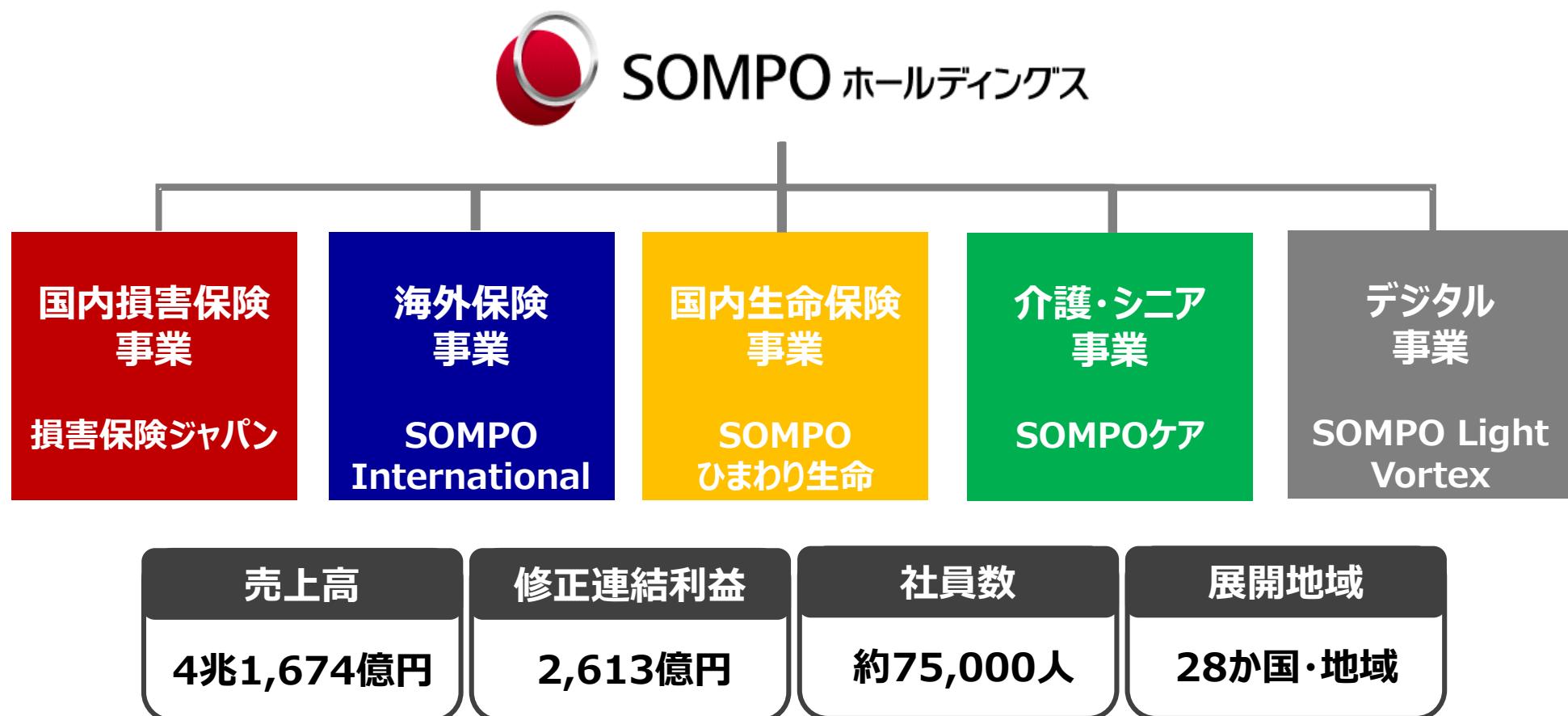
1. SOMPOグループの概要
2. MYパーパスとは？
3. MYパーパス浸透の取組内容・効果
4. 最後に

メインテーマ： MYパーパスを活用した SOMPOのパーパス経営

1. SOMPOグループの概要
2. MYパーパスとは？
3. MYパーパス浸透の取組内容・効果
4. 最後に

SOMPOグループの概要

- SOMPOグループは、国内損害保険、海外保険、国内生命保険、介護・シニア、デジタルと5つの事業を展開
- 目指す姿は「安心・安全・健康のテーマパーク」



※数値はいずれも2021年度のもの

SOMPOのパーザス



SOMPOのパーザス

**“安心・安全・健康のテーマパーク”により、
あらゆる人が自分らしい人生を健康で豊かに楽しむことのできる社会を実現する**

SOMPOが社会に提供する価値

社会が直面する未来のリスクから人々を守る

あらゆるリスクに対する備えの提供

事故や災害を未然に防ぎ、レジリエントな社会に貢献

健康で笑顔あふれる未来社会を創る

健康と笑顔を支えるソリューションの提供

持続可能な高齢社会への貢献

経済・社会・環境が調和したグリーンな社会づくりへの貢献

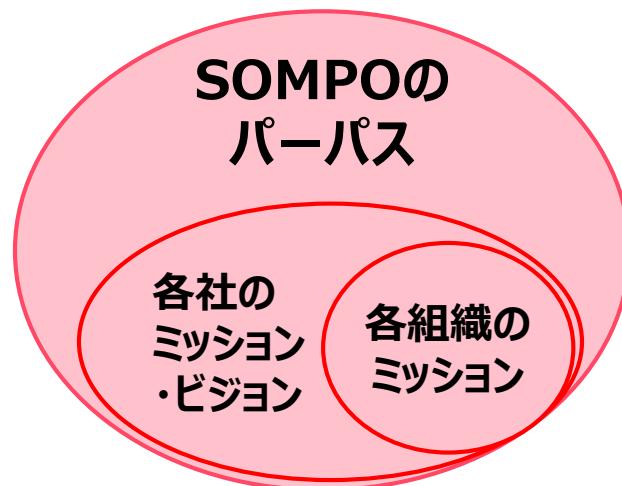
多様性ある人材やつながりにより、未来社会を変える力を育む

未来社会を変える人材集団の実現

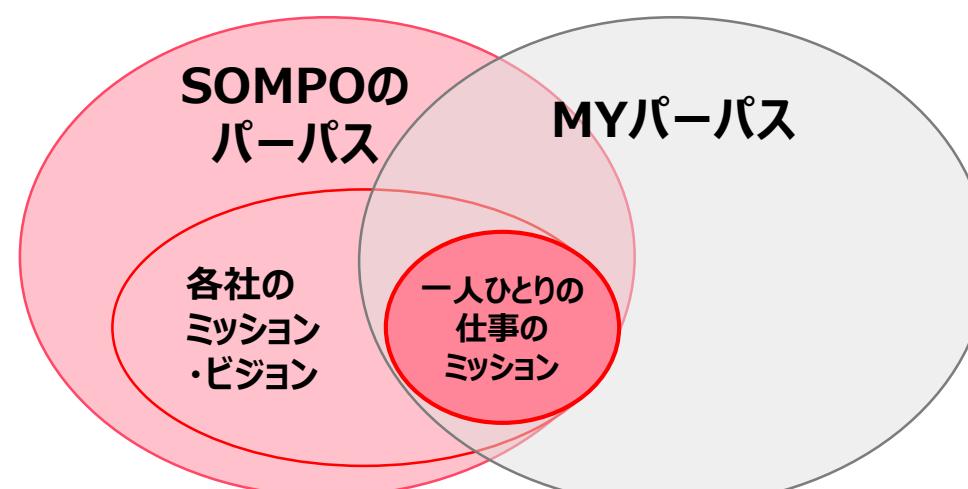
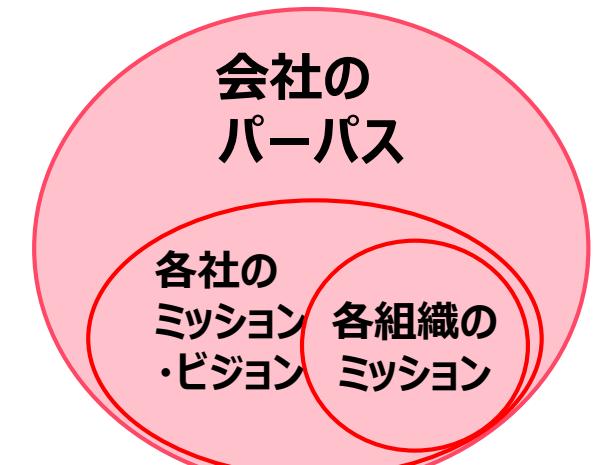
価値創造に向けたパートナーシップのプラットフォーム構築

：パーザス実現に向けた重点課題 (=SOMPOのマテリアリティ)

パーカス浸透のアプローチ

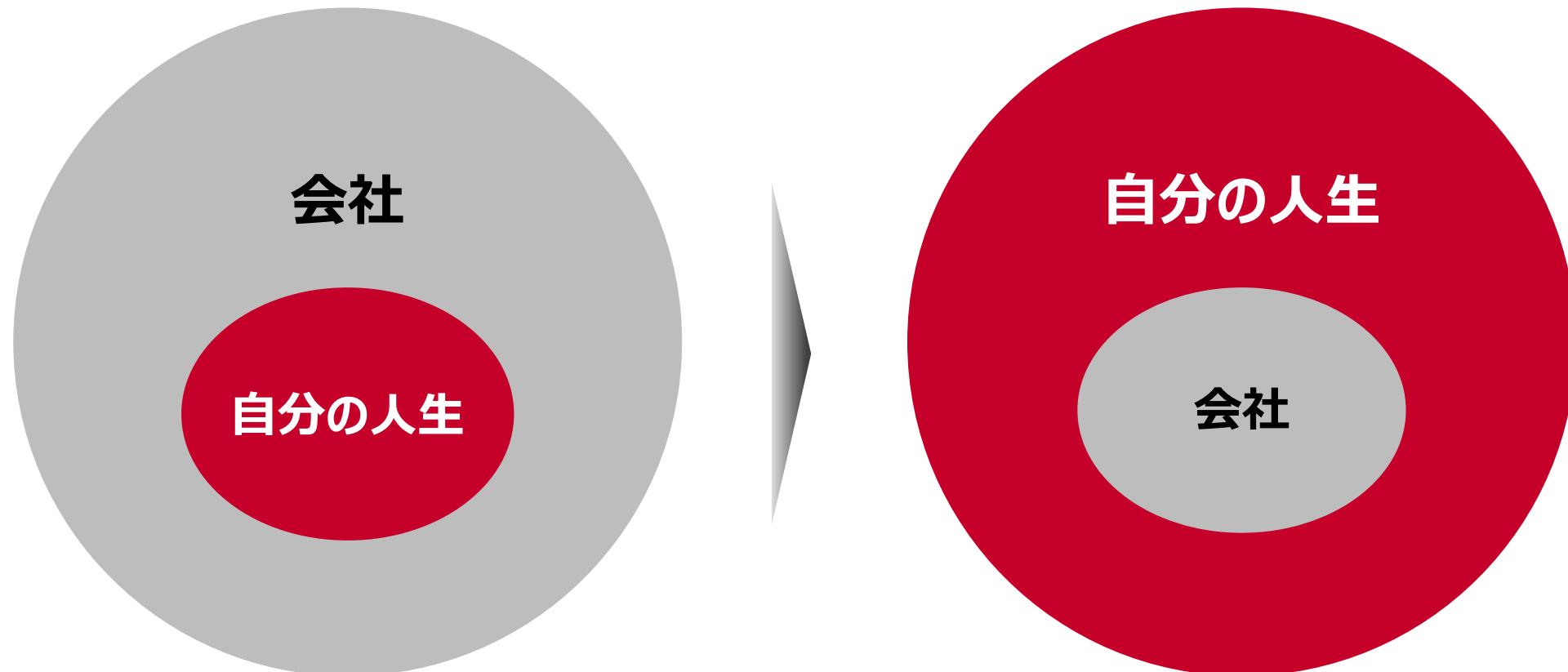


(参考) 従来のアプローチ



パラダイムシフト

- 「会社の中の自分の人生」から「自分の人生の中の会社、仕事」という考え方へ、抜本的な意識改革を図る。



SOMPOの人材戦略

- SOMPOの人材戦略のすべての土台となるのは「MYパーカスの追求」。
- 3つのコアバリューを共有する人材集団の実現により、SOMPOのパーカスの実現を目指す。

SOMPOのパーカス “安心・安全・健康のテーマパーク”

人材戦略の目的達成

一人ひとりがやりがいや幸せを実感

圧倒的に高い生産性向上を実現

3つのコア・バリューを共有する人材集団の実現

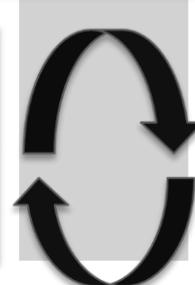
ミッション・ドリブン

プロフェッショナリズム

ダイバーシティ
& インクルージョン

SOMPOのパーカス浸透

MYパーカスの策定と
セルフ・ドリブンなキャリア形成



MYパーカスの追求

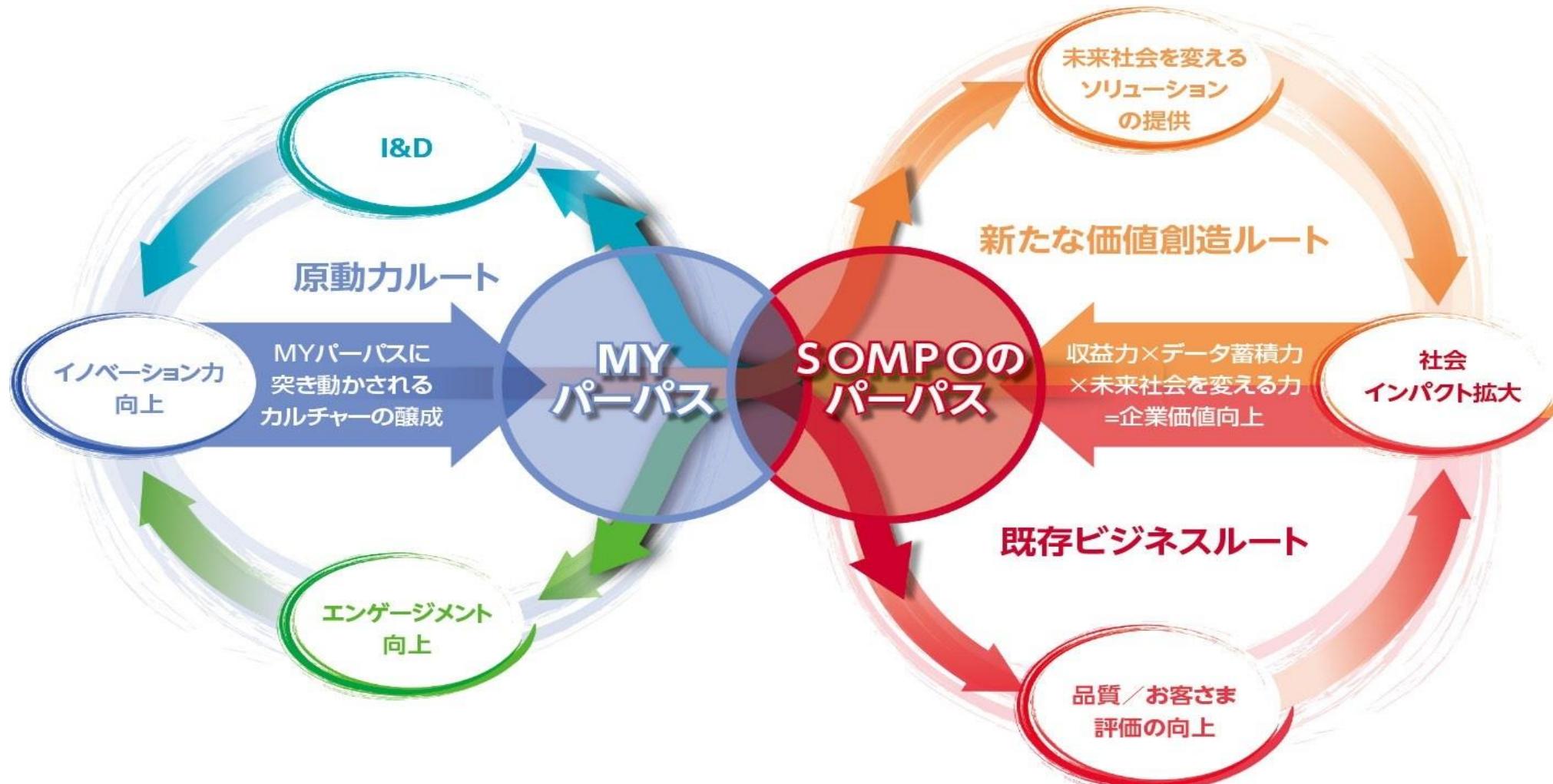
SOMPOのパーソナライズ経営のコンセプト



- 会社のパーソナライズを自分事化させる鍵が、社員一人ひとりの 「MYパーソナライズ」
- 会社はMYパーソナライズの実現に向けて、「ソフト」および「ハード」の両面から支援
- 「MYパーソナライズ」を何千何万と積み重ねることで、SOMPOのパーソナライズ実現する

パーパス実現に向けた価値創造サイクル

- SOMPOのパーパス実現のためのグループ全体のアクション：「価値創造サイクル」
- 企業価値向上のための当社らしい成長ストーリーを示したグループ共通のフレームワーク

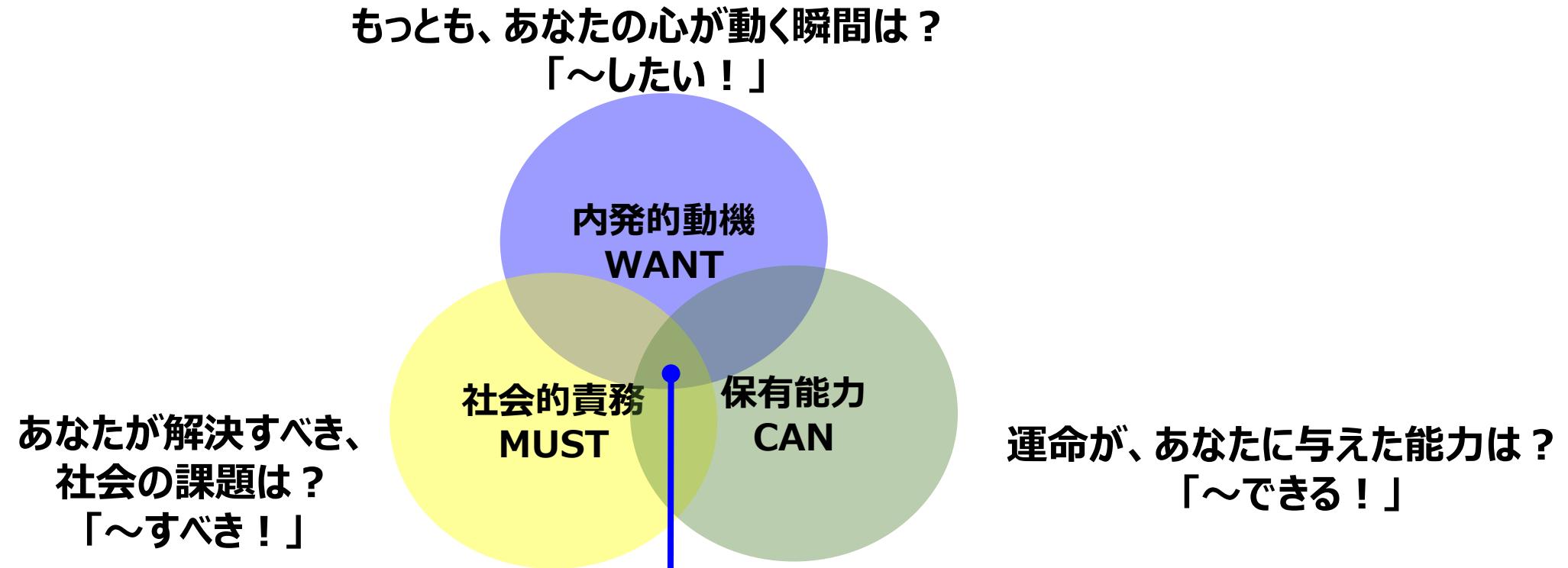


メインテーマ： MYパーパスを活用した SOMPOのパーパス経営

1. SOMPOグループの概要
2. MYパーパスとは？
3. MYパーパス浸透の取組内容・効果
4. 最後に

MYパーカスとは？

➤ MYパーカス＝志 自分は何のために、なぜ生きるのか？ 「人生の目的」。「働く意義」

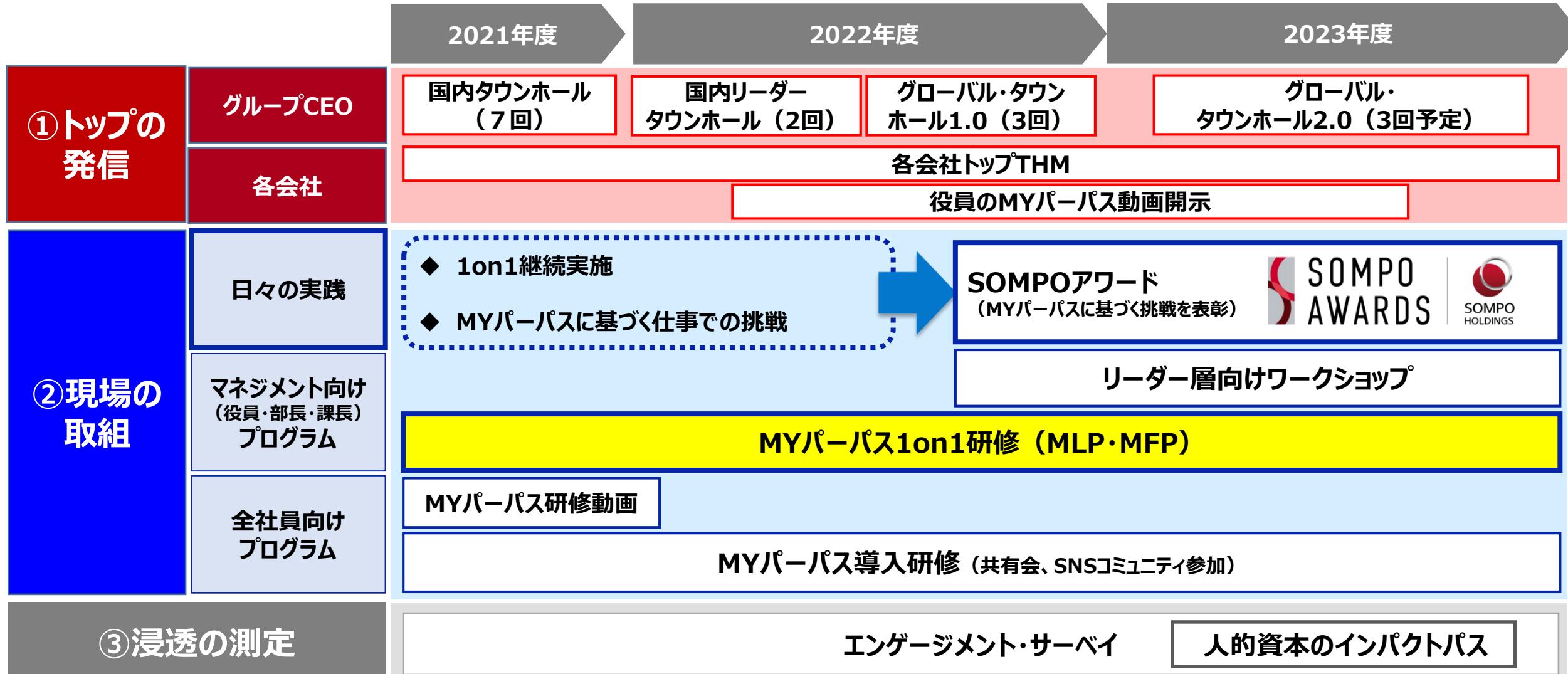


メインテーマ： MYパーパスを活用した SOMPOのパーパス経営

1. SOMPOグループの概要
2. MYパーパスとは？
3. MYパーパス浸透の取組内容・効果
4. 最後に

取組の全体像

➤ トップの発信、現場の取組、浸透の測定を連動させて展開し、世界中の役職員に対する浸透を図る



①トップの発信：タウンホールミーティング



- 一番大きいのは人生のパーカス（MYパーカス）
- 会社を利用して、自分のパーカスを達成することが本質
- MYパーカスと会社のパーカスがかみ合ったときに一人ひとりが幸せな、良い仕事・人生となり、SOMPOのパーカスが実現につながる

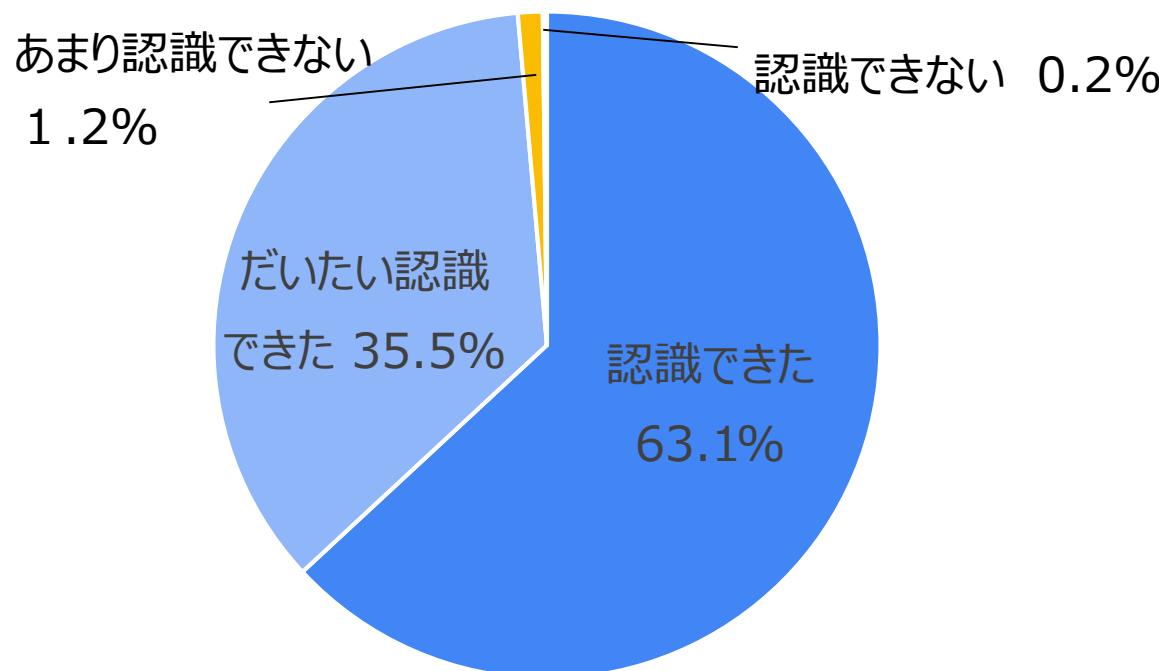
①トップの発信：タウンホールミーティング（マネジメント層向け）



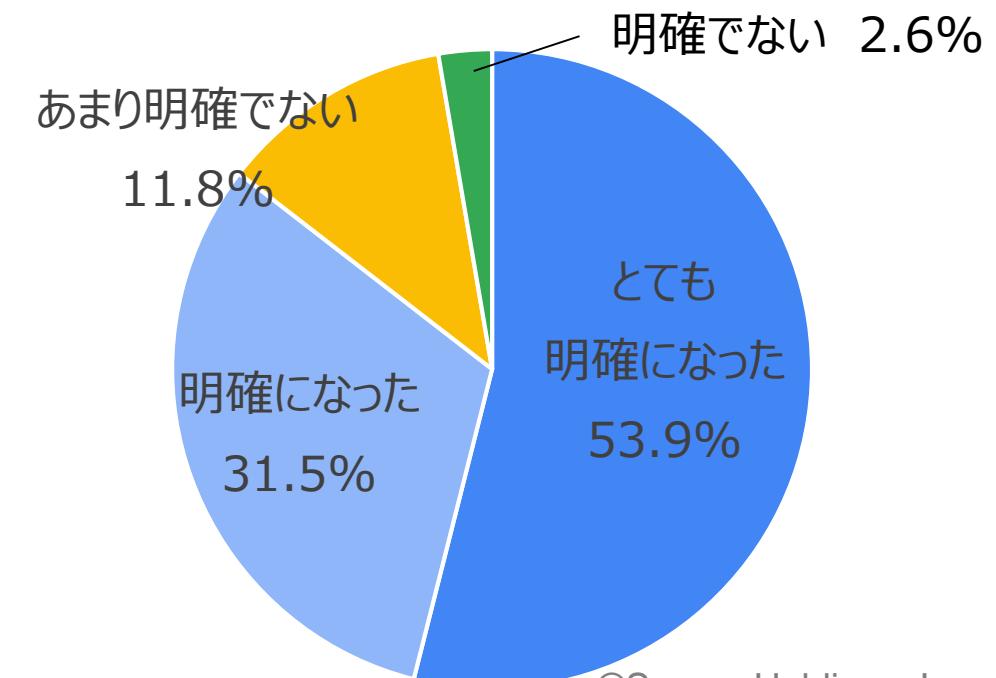
- 国内グループ会社の約3,600名のリーダー層が参加し、満足度は約98%
- 「時には戦ってミッションとパーパスを結びつけるのがリーダー」「パーパスマネジメントはタフ」



Q. マネジメント層として果たすべき役割を認識した



Q. パーパスドリブンなチームがどのようなものか明確になった



①トップの発信：タウンホールミーティング（グローバル）



- ◆ 国内／海外の合計で約5,000名が視聴し、約98%が「企業や個人のパーカスの重要性を理解できた」と回答
- ◆ 国・地域、事業を超えた多様なMYパーカスに触れることで、グループとしての一体感を醸成

パネリスト	(2022年 11月24日) アジア・日本	(2022年 12月2日) 欧州・アジア・日本	(2023年 1月11日) 米大陸・日本
Sompo International ビジネス・リーダー	Daniel Neo	Julian James	James Shea (Video) Chris Sparro
各地域 社員代表	Indonesia Malaysia Singapore Sompo Japan Sompo Care	UK Turkey India Sompo Japan Himawari Life	US Bermuda Brazil Sompo Japan Light Voltex(Digital)



<アンケート結果> *無記名

Q : 企業や個人の
パーカスの重要性を理解
できたか

98%
ポジティブ

Q : SOMPOの一體
感、
連帯感を感じたか

95%
ポジティブ

Q : MYパーカス実現
に向けて取組みたいか

97%
ポジティブ

②現場の取組み：MYパーカス1on1

- グループの全社員がMYパーカスと向き合い、自律的な働き方へつなげる
- マネジメント層向けに1on1を支援するプログラムを展開

(グループ横断で約2,800名参加：2022年12月末時点)

「MYパーカス1on1」
 = MYパーカスをベースとした上司との定期的な対話



マネジメント向け1on1支援プログラム



- 上司は、1on1に必要となるコーチング・スキルを習得。
- 社員は、1on1を通じてMYパーカスを策定し、SOMPOのパーカスと重ね合わせる。

②現場の取組み：MYパーカス 1 on 1

DAY 1 (6月)

【テーマ】

- MYパーカスを描く

【コンテンツ】

- 時代の変化と会社経営の変化
- 働き方やマネジメントの変化
- 「MYパーカス」を描くための技術

DAY 2 (7月)

【テーマ】

- 管下リーダーがパーカスを描く
- チームでパーカスを共有する

【コンテンツ】

- 振り返り
- 管下リーダーの「MYパーカス」作成を支援する対話の技術
- チームで「MYパーカス」を共有するファシリテーションの技術

DAY 3 (9月)

【テーマ】

- 管下リーダーのビジョン策定、その実現に向けた行動の支援

【コンテンツ】

- 振り返り
- 管下リーダーの「MYビジョン」と「アクション」を言語化するためのダイアログ・フローの技術

DAY 4 (10月)

【テーマ】

- 学びを言語化し活用する

【コンテンツ】

- 振り返り
- 質疑応答
- プログラム全体を通しての学び
- 学びの活用について議論

職場実践（1ヶ月間）

【実践テーマ】

- 「MYパーカス」を描く
- 管下リーダーに「MYパーカス」を語る

職場実践（2ヶ月間）

【実践テーマ】

- 管下リーダーの「MYパーカス」作成を支援
- 管下リーダーがメンバーに「MYパーカス」を語る活動を支援
- 「MYパーカス」を共有する場を設営

職場実践（1ヶ月間）

【実践テーマ】

- 管下リーダーと「ダイアログ・フロー」を活用した1on1を実施

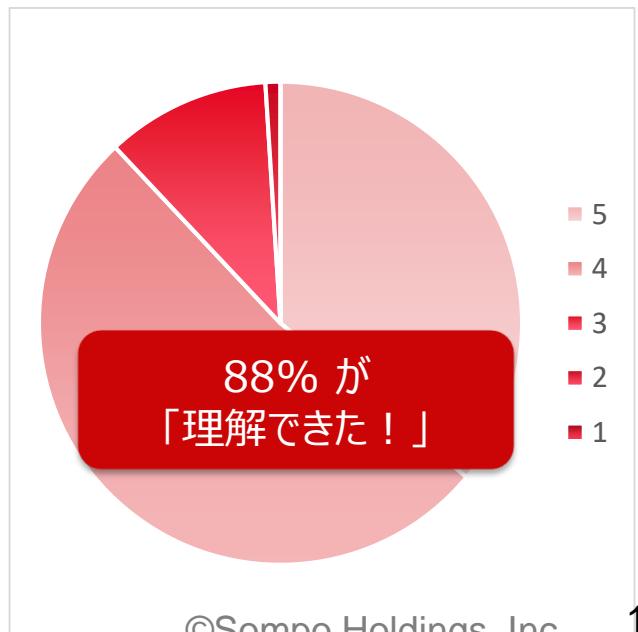
②現場の取組み：グループ横断のワークショップ

- グループ横断でMYパス策定を支援するためのワークショップや研修を実施
- 心に火のともった社員を起点として各職場への浸透を図る



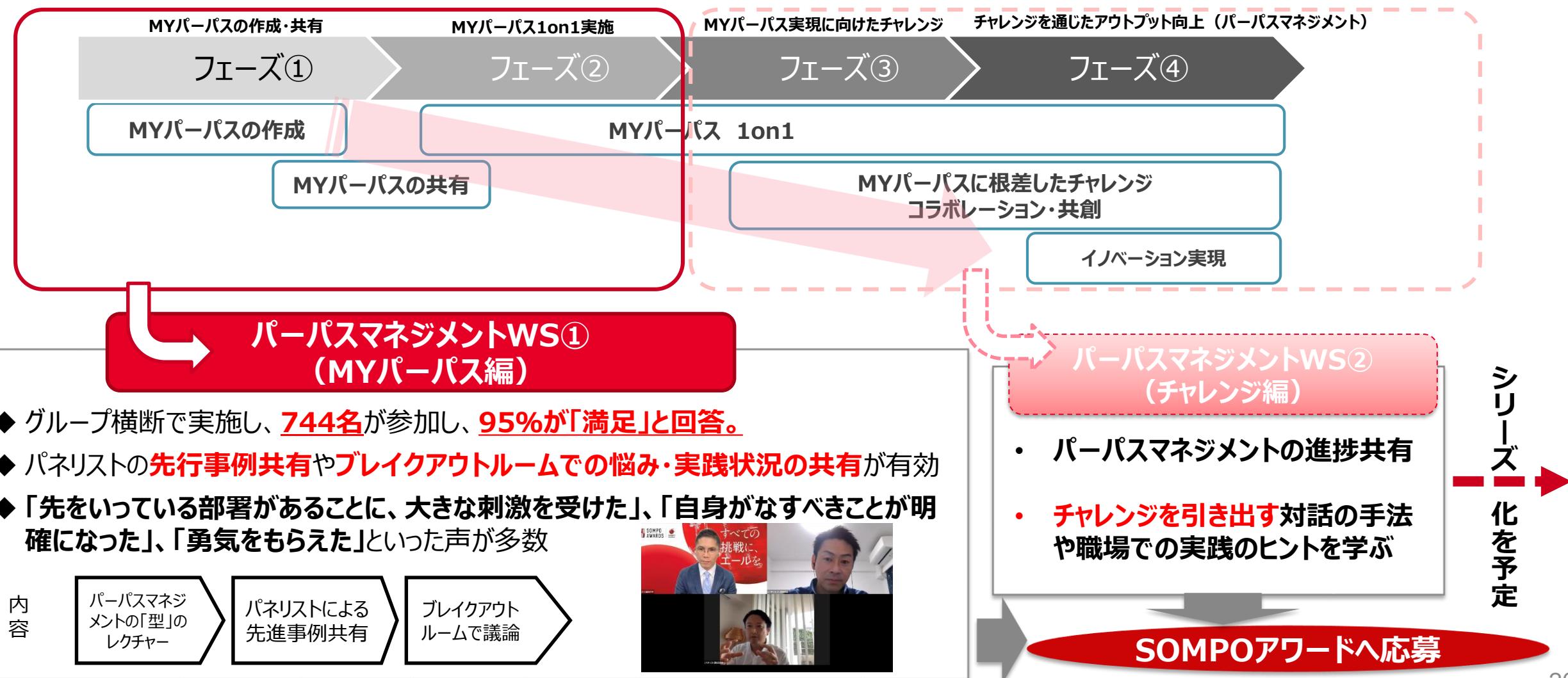
開催回数 23回
 参加者 約4,500名
 (2022年12月末時点)

Q. 研修を通じてMYパスの策定方法を理解できたか



②現場の取組み：マネジメント層向けワークショップ

- ・ パーパスマネジメント先行店への現場実態調査に基づき、パーパスマネジメントの「型」を策定
- ・ 「型」のフェーズに沿ったワークショップを開発・展開することで、リーダー層のパーパスマネジメントの実践を支援



②現場の取組み：SOMPOアワード

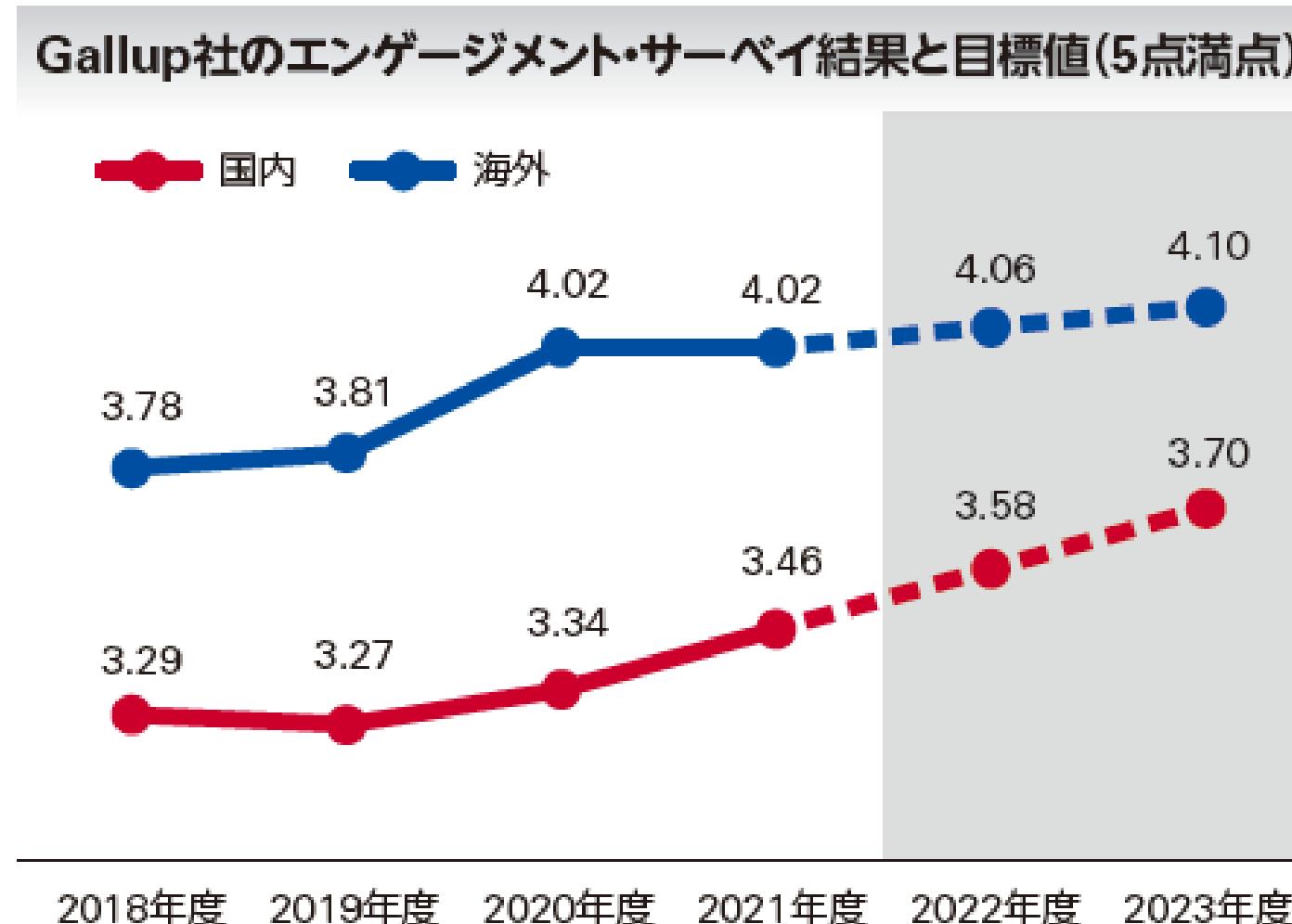
SOMPO AWARDS

SOMPOアワードでは、社員一人ひとりのチャレンジを後押しし、SOMPOらしい価値と多様性や人とのつながりを大切にするカルチャーを創造・拡大。そしてMYパスに突き動かされたチャレンジにあふれるカルチャーへの変革を目指します。



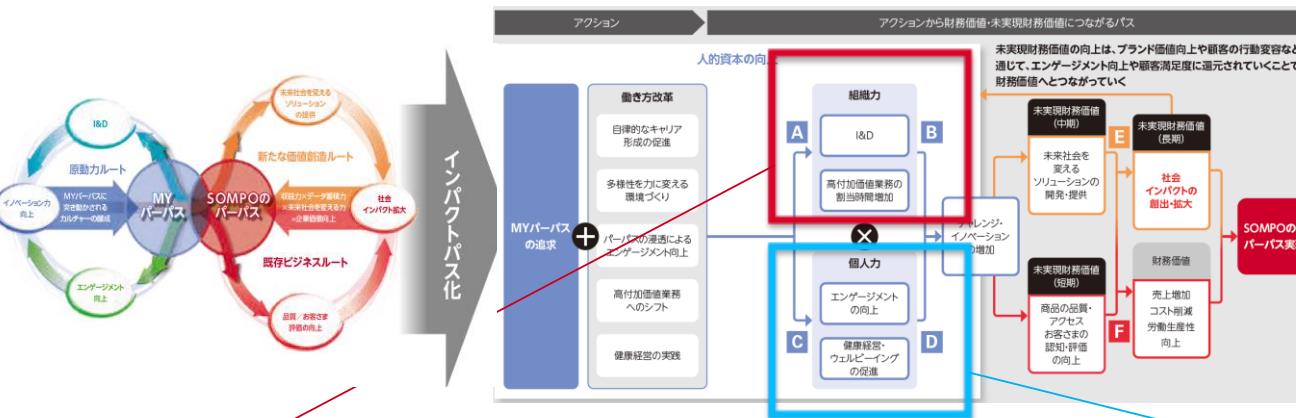
③浸透の測定：エンゲージメント・サーベイ

➤ エンゲージメントスコアは国内外ともに上昇傾向



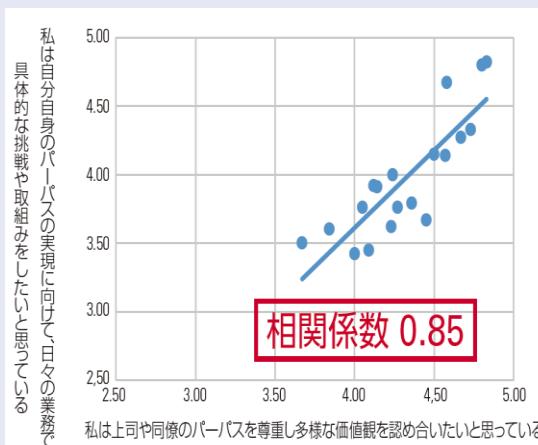
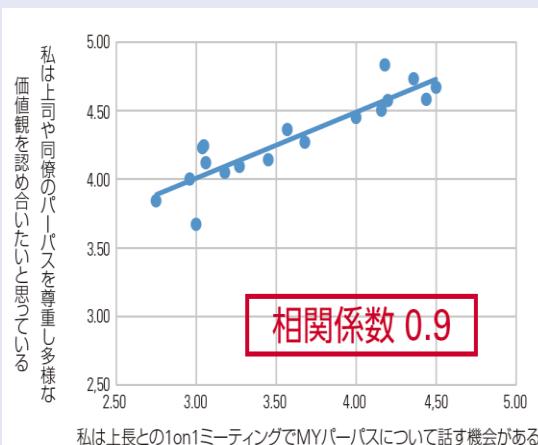
③浸透の測定：人的資本を起点としたインパクトパス

➤ 値値創造サイクルに基づく取組みが将来、財務価値・企業価値に繋がるまでの道筋をインパクトパスとして可視化。



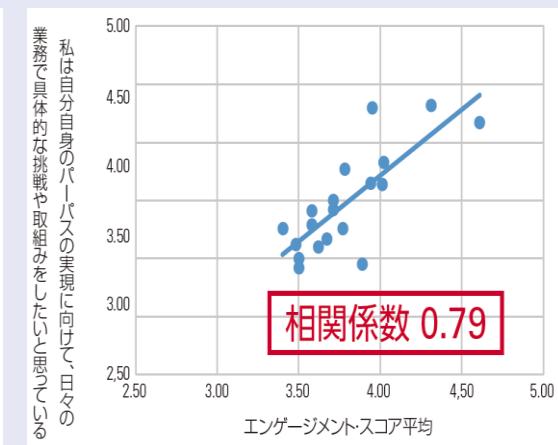
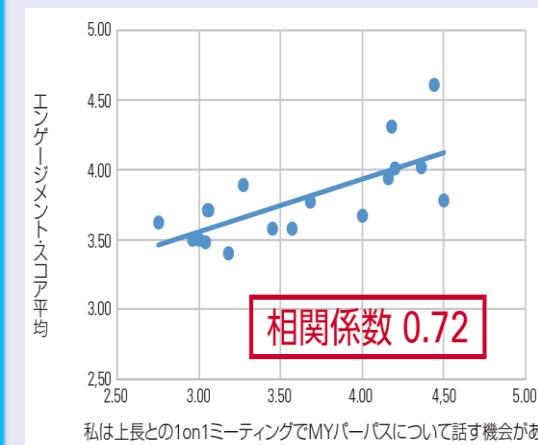
組織力UPルート

【A】「MYパーカスにもとづく対話」
【B】「I&D」は内発的動機にもとづく「チャレンジ」を加速



個人力UPルート

【C】「MYパーカスにもとづく対話」
【D】「エンゲージメント」は内発的動機にもとづく「チャレンジ」を加速



メインテーマ： MYパーパスを活用した SOMPOのパーパス経営

1. SOMPOグループの概要
2. MYパーパスとは？
3. MYパーパス浸透の取組内容・効果
4. 最後に

パークス研究会



- SOMPOホールディングス、THINK AND DIALOGUE、セルムの3社が発起人となり、「パークス研究会」を立ち上げ。
- 参画企業は、現在22社。企業の枠を超えて、パークス実現に向けた企業変革について議論を実施。
- 研究会では、SOMPOのパークス経営を切り口に、各社の事例を共有する等、パークス経営の実践に向けたコミュニケーションを実施中

研究会のパークス

パークスドリブンで駆動する人で溢れ、
一人一人が創発する
社会をつくりていきたい

研究会テーマ例（過去事例）

第1回

パークスを基軸にした
企業文化変革の事例スタディ
(SOMPOの場合)

第2回

M Yパークスづくりの体験と
1 on 1による効果

第3回

企业文化変革のプロセスと
隠れた課題の対処

ご清聴ありがとうございました。

ご興味をお持ちの方は、下記QRコードから
問い合わせ窓口までお問い合わせください。



QRコードを読み取るとメール作成画面が立ち上がります。

万が一QRコードを読み取れない場合は **10_smomission@sompo-hd.com** まで直接お問合せ下さい。