

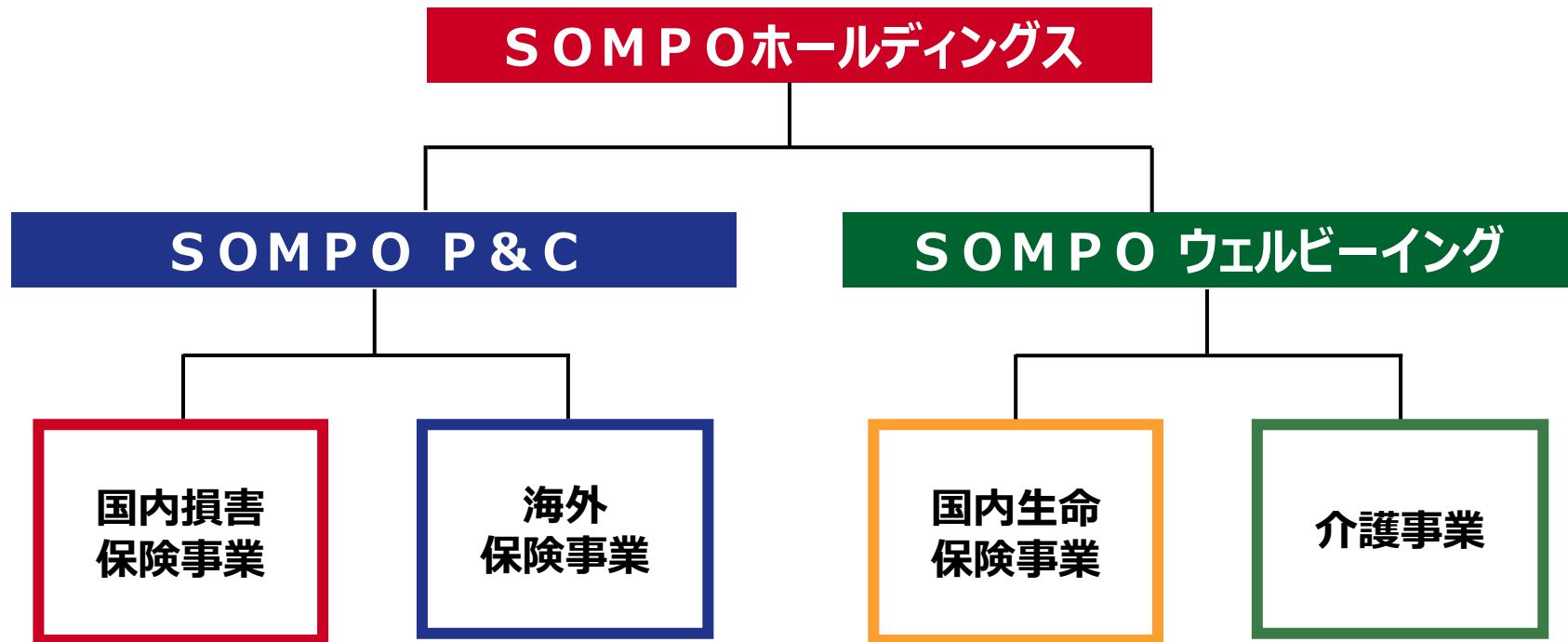
第9分科会

特例子会社における休職／離職対策の取り組み

- 廣司 美幸 (SOMPOチャレンジド株式会社 サポーター)
- 伊部 臣一朗 (SOMPOチャレンジド株式会社 サポーター)
 - 浅野 登紀子 (SOMPOチャレンジド株式会社)
 - 浅利 美賀子 (SOMPOチャレンジド株式会社)
 - 宇野 明光 (SOMPOチャレンジド株式会社)
 - 柄原 恵子 (SOMPOチャレンジド株式会社)
 - 北浦 麻衣子 (SOMPOビジネスサービス株式会社)

1. SOMP Oチャレンジドについて

SOMPOグループの概要



SOMPOチャレンジはSOMPOホールディングスの特例子会社です。

SOMPOホールディングス

- ・連結経常収益 5,453,769百万円 ※2024年度
- ・連結経常利益 552,924百万円 ※2024年度
- ・連結従業員数 54,106人 ※2025/3/31時点。臨時従業員を除く。

SOMPOチャレンジド会社概要

●会社名 SOMPOチャレンジド株式会社

●本社所在地 西東京市新町6-3-5

●資本金 2,500万円

●設立 2018年4月2日

●特例子会社認定 2018年7月30日

●従業員数 259名 (うち障害のある従業員：170名)

●株主 SOMPOホールディングス株式会社

●事業所 西東京 東京都西東京市新町6-3-5 損保ジャパン事務本部ビル

新宿 東京都新宿区西新宿1-26-1 損保ジャパン本社ビル

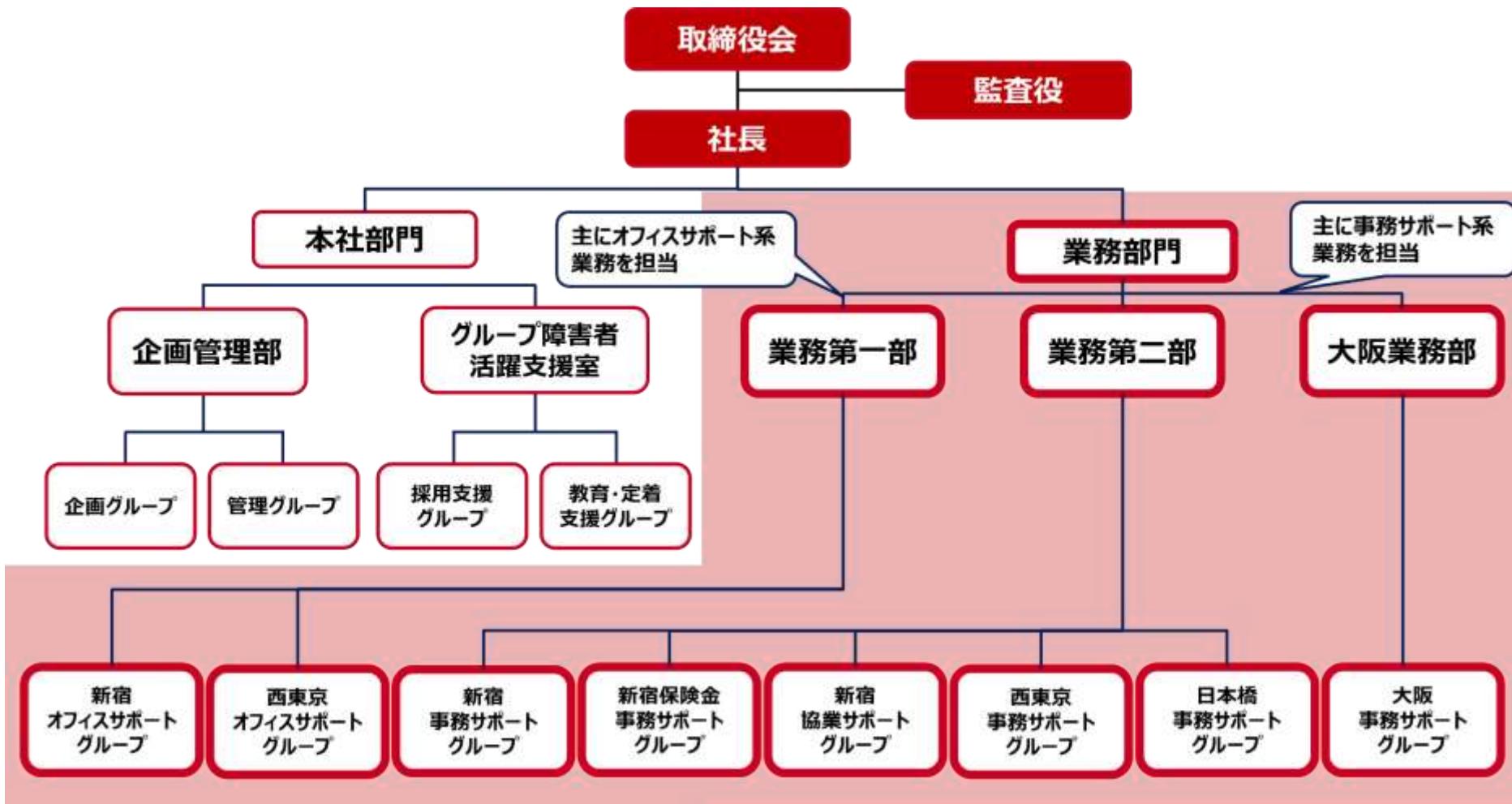
日本橋 東京都中央区日本橋2-2-10 損保ジャパン日本橋ビル

江戸川橋 東京都文京区関口1-45-15 日火江戸川橋ビル第一

池袋 東京都豊島区東池袋1-18-1 ハレザタワー24階

大阪 大阪府大阪市中央区瓦町4-1-2 損保ジャパン大阪ビル

組織図



S O M P O チャレンジドの経営理念

私たちの使命（ミッション）

誰もが個性と強みを活かし、共に輝き続ける社会の実現に貢献します。

私たちのありたい姿（ビジョン）

「挑戦と成長を力に」
新たな価値を提供し続けます。

私たちの価値観（バリュー）

【個性・強み】 私たちは、お互いの違いを認め、お互いの良いところに目を向けて仕事をします。

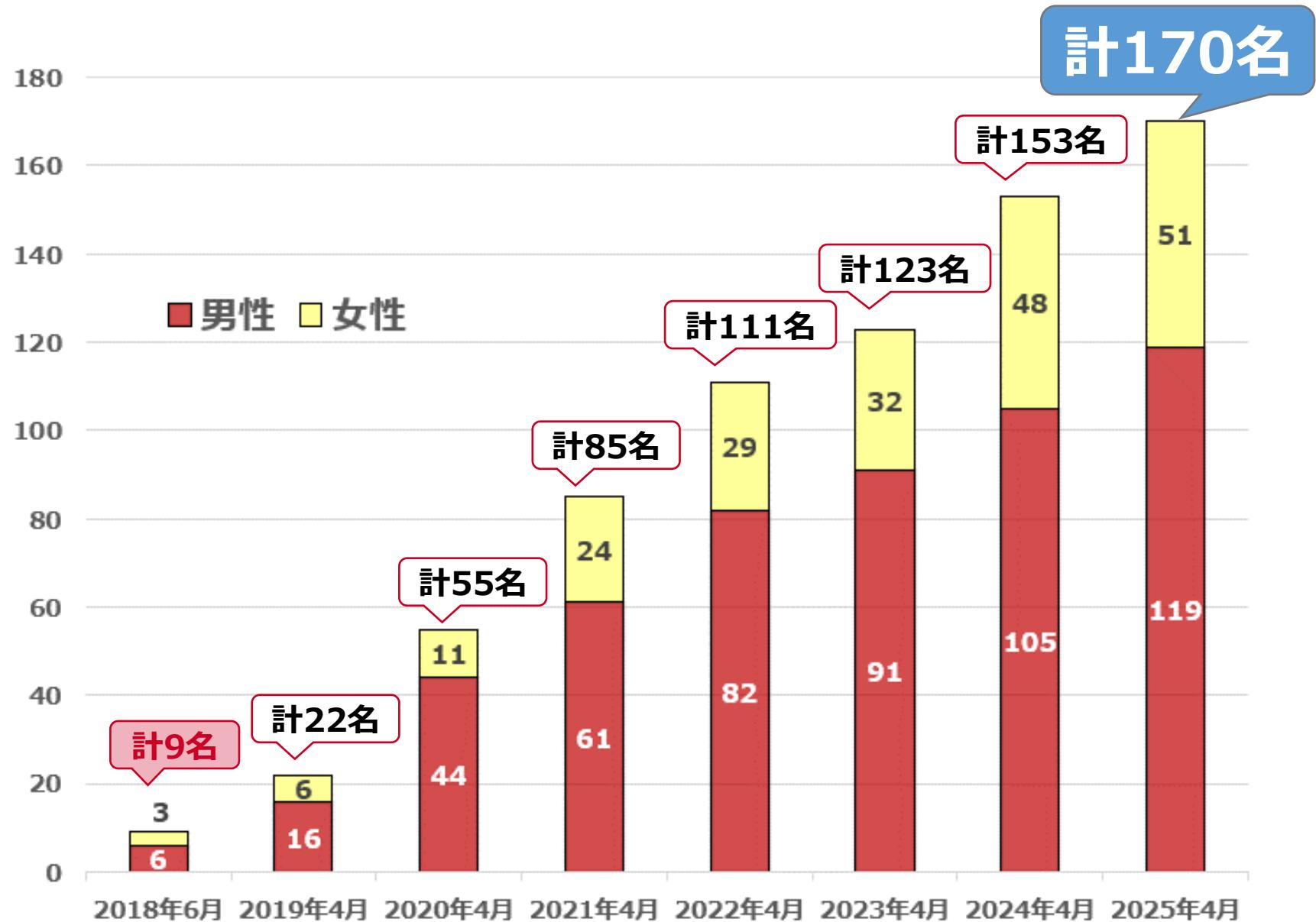
【誇り】 私たちは、正確かつ丁寧な仕事を行い、お客さまから信頼される存在を目指します。

【健康】 私たちは、心と体の健康を大切にし、長く安心して働ける職場を作ります。

【素直・協力】 私たちは、思いやりを持って助け合いながら仕事に取り組みます。

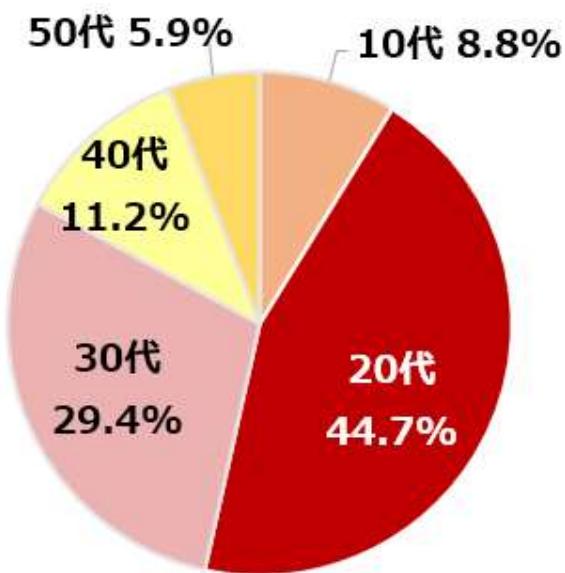
【挑戦】 私たちは、何事にも挑戦し続けることで成長していきます。

雇用の状況（メンバー人數推移） *当社では障害を持つ社員を（チャレンジ）メンバーと呼んでいます。



チャレンジドメンバー構成割合

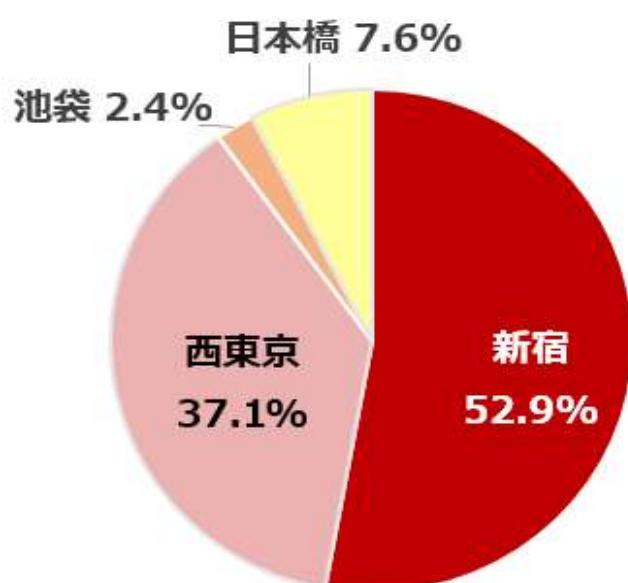
年齢別割合



障害区分別割合



拠点別割合



2025年4月1日現在

拠点別の業務概要

■拠点別の主な担当業務

新規開設！

業務		西東京	新宿	日本橋	池袋	大阪	平和島
オフィスサポート系業務	メールセンター業務	●	●	●			●
	デリバリー業務		●				
	シュレッダー業務	●					
	印刷業務		●				
事務サポート系業務	データ入力業務	●	●	●	●	●	
	スキャン・ファイリング業務	●	●	●	●		
	保険金支払関連業務	●	●		●	●	

※ 1 大阪は2025年10月より本格業務開始

※ 2 平和島は2025年 1月より本格業務開始予定

会社紹介

西東京（本社）



新宿



日本橋



池袋



大阪



平和島



1. はじめに

1. はじめに

設立8年目を迎え、メンバーの休職や離職の増加が顕在化



専門職内で課題の分析を行う（2023年度）

会社全体で事業計画として対策



コアメンバーによるWGの立ち上げ（2024年度）



小WGによる更なる分析、対策の検討（2024年度）

1. はじめに

コアメンバーによるWGの立ち上げ



- ①業務や職場環境（人事制度、評価制度含む）への適応に関する問題
- ②体調、疲労、ストレス、感情のコントロール等に関する問題
- ③職場内の人間関係に関する問題
- ④医療、支援機関、家族、友人等といった外部リソースとの関係性や社内サポート体制に関する問題

参考：「就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する調査研究」（2023年、調査報告書No.168）

2. 小WGでの取り組みとその結果

4つの課題に基づき、4つの小WGを立ち上げ

構成員：

1グループあたり、6~7人



グループリーダー(GL)



ジョブインストラクター(JI)



サポーター(SP)

※多角的な視点と全社的な共通認識の醸成を目的として、
他のグループ会社からの出向社員やプロパー社員など、多様なメンバーで構成

検討方法：

各小WGのテーマに関して、KJ法に基づくディスカッションと情報整理



検討期間と成果：

- ・2023年9月中旬～10月末に実施
- ・検討結果は、社内での発表会を設けて経営層に共有

小WG_Aグループ

テーマ：「業務や職場環境（人事制度、評価制度含む）への適応に関する問題」

概要：

課題→業務面でのマッチングやキャリア形成のための制度面について意見が挙がった。

対策案→環境マッチングのため、適性等を評価する仕組みについての案が挙がった。

業務や職場環境(人事制度、評価制度含む)への適応に関する問題			
業務負荷の適切なかけ方や業務マッチングの見極め		評価などの制度面	
対策案	実習時の評価ポイントの検討 実習/トライアルの構造や取り組み内容の検討	対策案	評価の方法と基準の明確化 評価者やメンバーへの評価研修 評価項目の見直し キャリアプランと合わせた評価項目の設定
職場内の役割の設定や任せ方		業務環境とのマッチング	
対策案	リーダー役割の明確化(明文化) 研修や役割の育成方法の整備 役割外の体制	対策案	メンバーへの対応(研修、グループワークなど) JIおよびノンメンバーへの対応 「メンバーへの対応」且つ「JIおよびノンメンバーへの対応」 業務環境 他拠点を知る
業務以外の取り組み(社内イベント等)		業務内容、業務量とのマッチング	
対策案	時間外イベント 業務時間中にできること 会社行事/見学会のあり方	対策案	業務の難易度や適正量の分析とそれに基づいた評価の設定 社内体制の検討 メンバーの業務遂行スキルについての取り組み

小WG_Bグループ

テーマ：「体調、疲労、ストレス、感情のコントロール等に関する問題」

概要：

課題→自己理解を促すための体制づくりや支援者側の教育について課題が挙がった。

対策案→自己理解促進のための研修整備や段階的な支援体制の構築という案が挙がった。

体調、疲労・ストレス、不安、感情のコントロール等に関する問題

採用から定着までの適切な体制づくり		周囲との関係性(自己評価と他者評価のズレ)	
対策案	実習中の取り組み 採用前の取り組み 入社時の取り組み 面接時の取り組み トライアル時の取り組み 社内体制	対策案	支援者向けの研修 体制づくり メンバー向けの研修
入社前の準備		自己理解	
対策案	会社が求めるものや目指している方向とズレていないかを実習/採用時に確認 支援機関や家族に課題の共有認識 生活リズムの安定 ストレス対処 疾病理解/主治医との関係性	対策案	関係機関との連携 専門機関との連携(必要に応じたアセスメントの実施) セルフケア メンバー向け研修

小WG_Cグループ

テーマ：「職場内の人間関係に関する問題」

概要：

課題→メンバー間だけでなく管理者との関係や業務との関連など多角的な課題が挙がった。
 対策案→相互理解を促すための研修整備や管理者向けの対応研修の案が挙がった。

職場内の人間関係に関する問題			
GL・JIとの関わり		ほめ合う文化の形成	
対策案	メンバー向けにFBの受け止め方や相談方法を伝える メンバー対応の研修や対応方法をマニュアル化する 入社時の情報整理 1対1の関係性になり過ぎない仕組みづくり 業務量の整理と時間創出(GL, JIの余裕を作る)	対策案	ポジティブFBの受け止め方や他者理解の研修(メンバー向け) グループ体制 FB方法の研修と動画作成
業務習熟との関連		メンバー同士の相互理解	
対策案	業務分析 FBと対応策の検討 研修 受託業務の見直し 業務分担と優先順位 役割分担の見直し 本人含む得意/不得意の整理	対策案	研修/SSTの取り組み GL/JI/SPの連携体制 メンバーへの関わり方 メンバー間の共有の機会 グループにとらわれない組み合わせの検討

小WG_Dグループ

テーマ：「医療、支援機関、家族、友人等といった外部リソースとの関係性や
社内サポート体制に関する問題」

概要：

課題→支援者や家族との関わり方や社内の体制づくりに関する課題が挙がった。

対策案→支援者連携に関するツール整備や社内支援体制の改善についての案が挙がった。

医療、支援機関、家族、友人等といった外部リソースとの関係性や社内サポート体制に関する問題			
社内での体制づくり(業務を含む)		支援機関/医療機関との連携	
対策案	休職フローの確定と関係者への開示 役割の見直し 相談窓口の設置 休職予防のためのサポート体制 情報共有と連携の場の推進	対策案	会社として支援機関に求める役割の明確化 支援機関との情報共有 連携の在り方 メンバーへの研修 適切な医療との連携
本人のセルフコントロールの課題		生活面(家族、友人、パートナーとの関係性)	
対策案	研修/勉強会/SSTの実施 メンバーの自己理解と定期的なセルフチェックの促し	対策案	会社から家族への情報開示 支援機関との情報連携 生活設計や人間関係を学ぶ研修
社内での人間関係			
対策案	メンバーへの研修 メンバーへの取り組み(体制づくり) コミュニケーションの場の創出 JIへの取り組み		

3. 検討結果を参考とした社内環境の整備

各小WGで挙がった対策案を共通する要素でさらに分類



対策案の3つの柱：
「業務への対応」
「研修の整備」
「支援ツールの整備」

★分類結果から下記の追加検証を行い、報告書にまとめた。

- ・業務工程や難易度の検証
- ・他社での研修事例と既存社内研修との比較検証
- ・他社で活用されている支援ツールと社内の支援ツールの比較分類

検討結果を参考に行った社内環境整備

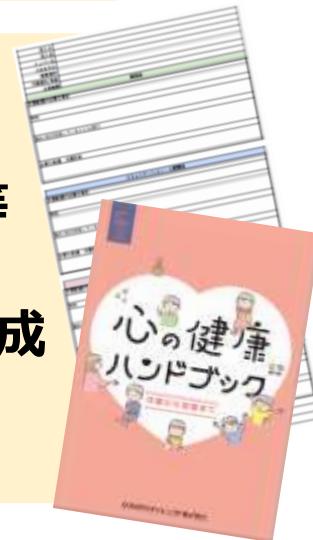
メンバー向けの研修内容のアップデート：

- ・入社歴に応じた年次研修の新設
- ・リーダー的な役割を目指すメンバー向けの研修の新設
- ・ビジネス系スキル研修の設定(年数回)
- ・社会性スキル研修の設定(年数回)



支援ツールの整備：

- ・人材情報管理ツールを利用した情報の集約
→履歴書、職務経歴書、採用面談時の記録、合理的配慮情報 等
- ・メンバー情報をまとめたアセスメントシートの作成と運用の開始
- ・休職～復職までのステップや回復のポイントをまとめたマニュアルの作成
(『心の健康ハンドブック』)

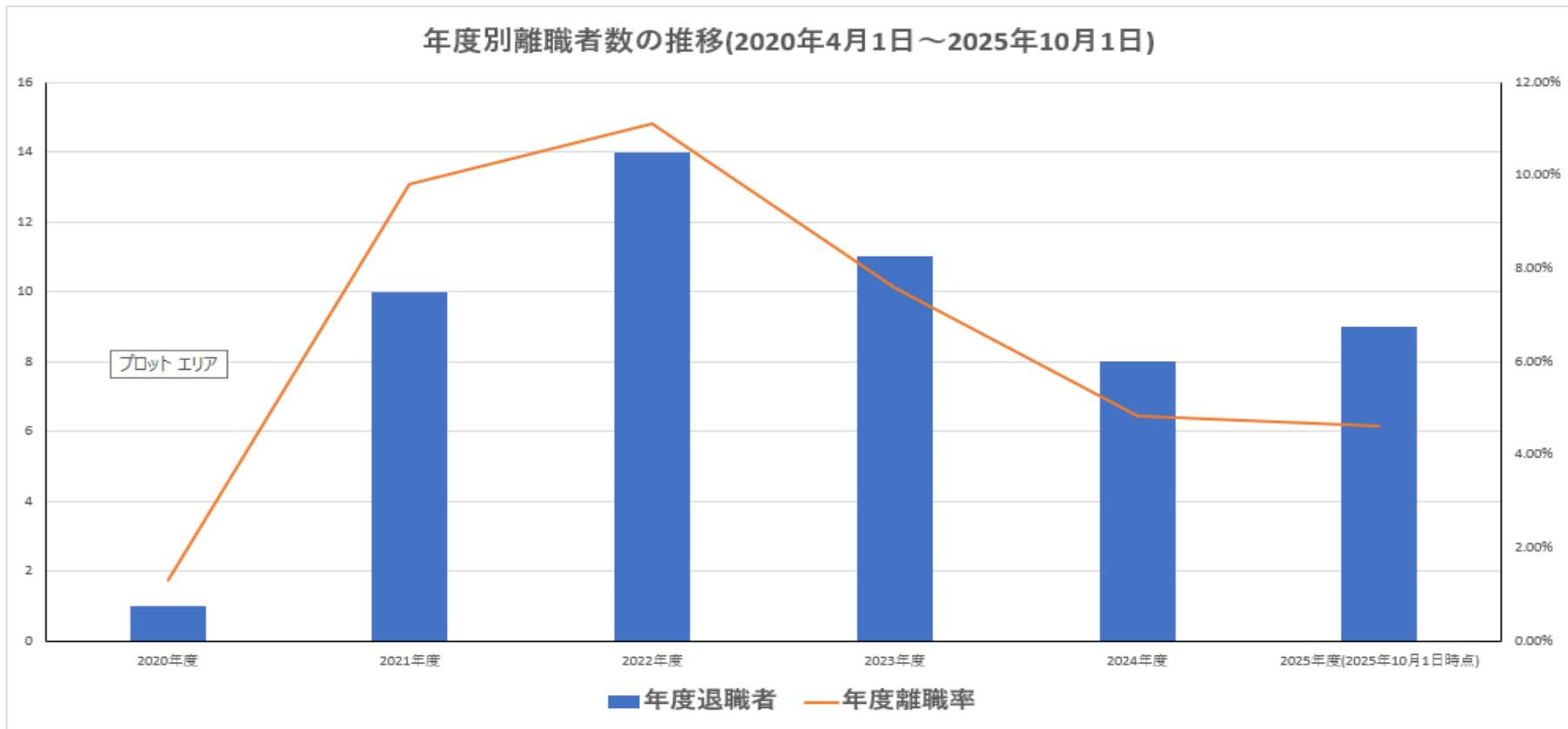


休職者へのリワーク訓練の紹介と参加の推進：

- ・外部のリワーク訓練機関との連携強化

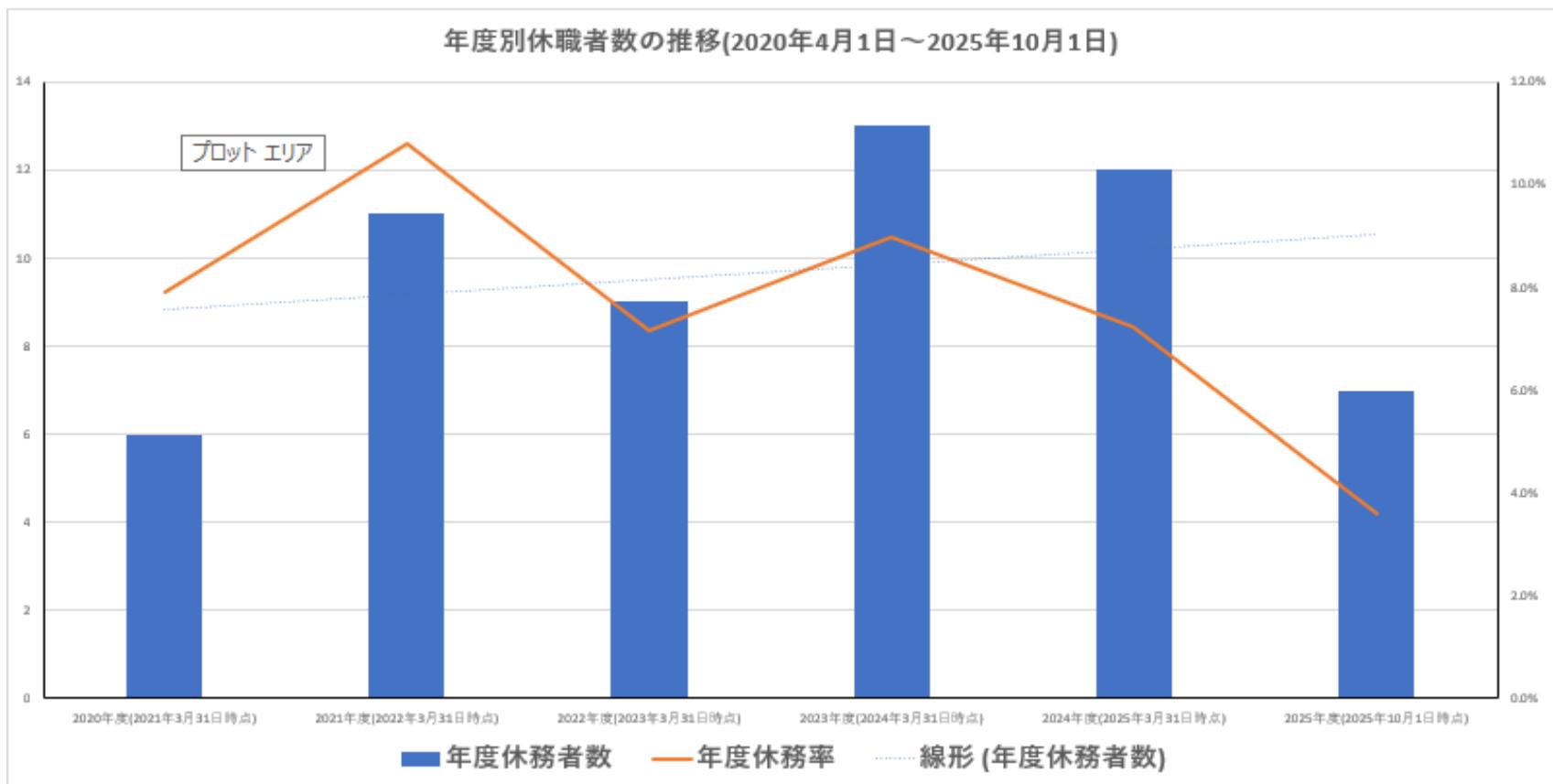
4. まとめと今後の展望

年度離職者数の推移



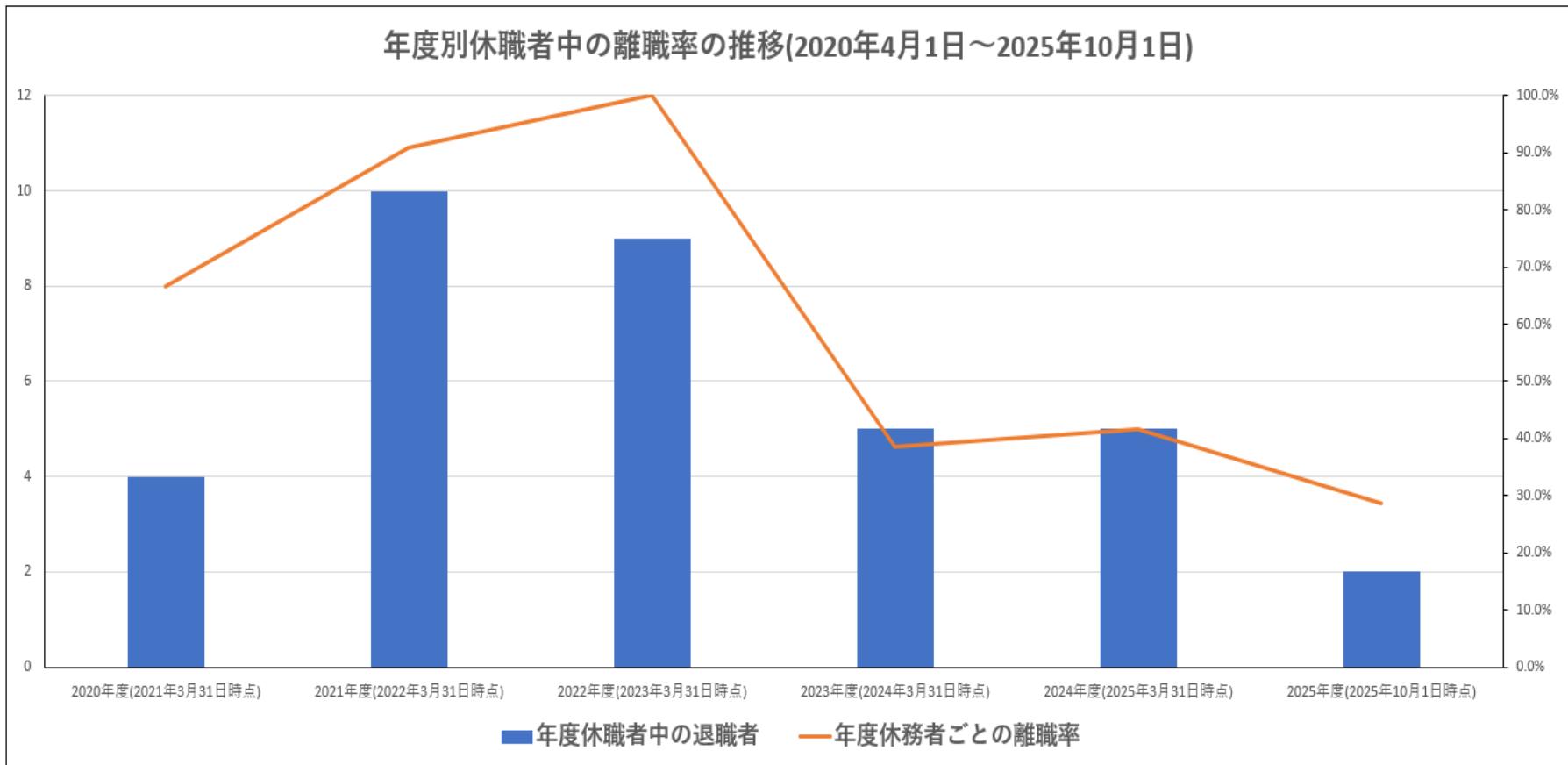
- ・2022年をピークに徐々に離職者が減少傾向にある
- ・減少傾向にはあるが、徐々に上昇の兆しが見えるため、対策の効果を引き続き検証していく必要がある
- ・対策と同時に業務／環境マッチングの見極めも社内で確立してきたことも影響していると考えられる

年度別休職者数の推移



- ・休職者数は、一定大きな変化はみられる
- ・母数の増加により、休務率は減少傾向がみられる
- ・離職者数の状況もふまえると、対策の効果が少しずつ表れていると考えられるが、一定の休職者数は発生しているため、引き続きの対策が求められる

年度別休職者中の離職率の推移



- ・休職者対策に力を入れ始めた2023年度から減少している
- ・休職=退職という流れではなく、休職から復職へという流れができつつあることが見て取れる
- ・現在、リワーク利用中の社員も多いため、更に減少が期待できる

WGの取り組み



社内全体で休職者、離職者への対応を考える風土の醸成



取り組みの継続と分析によるアップデート

メンバー

- ・ジョブローテーションの積極的な活用
- ・自己理解、他者理解の促進のための取り組み
- ・メンバーの適性をふまえた業務の割り振り
- ・働くモチベーション向上への取り組み
- ・既存業務にとらわれない新規業務の拡充
- ・業務外活動の選択肢の拡充
- ・各種ツールのアップデート

GL、JI、SP等ノンメンバー

- ・受託業務の業務レベルと要求されるスキルの整理
- ・メンバーの不調の兆しに気付くポイントの洗い出し
- ・メンバーの強み、長所の引き出し方
- ・指摘事項や評価面談での伝え方
- ・面談スキル
- ・支援機関、医療機関とのより適切な連携

ご清聴ありがとうございました



(連絡先)

廣司 美幸 (SOMPOチャレンジド株式会社) mhiroshi@sompo-japan.co.jp
伊部 臣一朗 (SOMPOチャレンジド株式会社) sibe@sompo-japan.co.jp