

# Interview

**PROGRIT**



**SOMPO** ホールディングス

安心・安全・健康のテーマパーク

「どの層にどういう英語教育をしていくか個別対応が必要とされる中、  
個々に焦点を当てカスタマイズできるプログリットは、  
我々のこれからしようとしていることに非常にフィットしました。」

— SOMPOホールディングス株式会社  
人事部 特命部長 加藤 素樹 様

# SOMPOホールディングス株式会社

## お話を伺った方

- ・ 人事部 特命部長 加藤 素樹 様
- ・ 人事部 木村 奈実 様
- ・ 高橋様

(※2021年9月取材時の役職)

## 企業様情報

事業内容	損害保険、生命保険
資本金	1,000億円
社員数	323名
所在地	〒160-8338 東京都新宿区西新宿1-26-1
事業開始	2010年4月

(※2021年9月取材時)



(左から：高橋様、加藤様、木村様)

## 導入前の課題

グローバル人材育成のために階層別の英語プログラムを実施するも、そもそも英語ができないとプログラムで得られるものが全体の3~4割ほどと、効果が制限されてしまうこと。

## プログラットを選んだ理由

どの層にどのような英語教育をしていくか、個別対応が必要とされる中で、個々の強み・弱みに焦点を当てカスタマイズできる。そして、設定した目標に向けて一緒に伴走していただける点が、我々のこれからしようとしていることに非常にフィットしたため。

## 導入による成果

- 米国公認会計士の資格取得
- スピーキング力の向上
- リスニング力の向上
- 英語学習の習慣化が実現
- 業務以外で1日4時間の学習時間確保の実現

# 英語ができないと、グローバル研修の効果も制限されてしまう

## #1 グローバルリーダーの育成に力を入れ始めた経緯を教えてください。

加藤様「現在の当社は『安心・安全・健康のテーマパーク』を経営ビジョンに、国内の損害保険を起点とし、6事業を展開しています。既存事業と、デジタルやヘルスケアなど国内では完結しない新しい事業の両方を育てるためにも、強い使命感を持つとともに多様性をマネージできる人材でないと、この巨大グループを牽引できません。このように最初の頃からはグローバル人材育成の目的や重要度が大きく変化しています。」

## #2 当時グローバル育成のための英語学習において何か課題感をお持ちでしたか？

加藤様「経営人材を育成する研修の中で、海外の人と議論をすることで自分が普段目にしない考え方や価値観に触れ、自分達から変わる必要性を体感してもらうというプロセスがとても有効だと分かりました。そこで、事業と人材の多様性を盛り込んだプログラムを階層別で行っています。課題としては、そもそも英語ができないとプログラムで得られるものが全体の3割ほどと、効果が制限されてしまうこと。そのため英語教育の重要性を再認識していたところでした。」



## 個々の強みと弱みに合わせたカスタマイズプログラムが非常にフィット

### #3 その中でプログリットを導入したきっかけをお聞かせください。

加藤様「研修では英語のディスカッションもあり、できるだけ短期間で全員が議論に参加できるレベルに持っていきたいのですが、参加者の英語力が異なる状況で従来型の均一的な英語教育では達成は難しい。どの層に何のために、どういう英語教育をしていくか。個別対応が必要とされる中、プログリットの値段は少しお高めなものの、それ以上の価値があると感じ採用しました。我々がこれから目的達成のための課題感に、非常にフィットしたということです。」

### #4 他社と比較もされたのですか？

木村様「当然他社も比較しましたが、一律に同じプログラムを提供する従来の方法では我々の目的には沿いませんでした。個々の強み・弱みに焦点を当てカスタマイズでき、且つ設定した目標に向けて一緒に伴走していただける点が他社と大きく異なり、プログリットに変える決めてとなりました。」



「英語学習は、不安はなくむしろ楽しみでした。」

## #5 高橋様の普段のお仕事について教えてください。

高橋様「アンダーライターという職種で、保険の商品開発をはじめ、企業向け火災保険について全国から寄せられる補償内容や料金等に関する問い合わせやオーダーを適切に判断し、回答する仕事をしています。」



## #6 英語を使う頻度は高いのですか？

高橋様「今は国内がメインのため比率は低いですが、稀に英語の保険を扱うこともあり、その際は英文を読み補償内容を確認することもあります。」

## #7 プログリットを始める前はどんな心境でしたか？

高橋様「不安はありませんでした。それまでは小学校時代の習い事と学校の授業くらいで、きちんと英語指導を受ける機会がなかったので、むしろ楽しみにしていました。」

### #8 1日の中でどのように英語学習を組み込んでいましたか？

高橋様「私の場合は4時間のプログラムを組んでもらいました。プログリットの他にもグローバルユニバーシティの事前課題も沢山出されていたので、英語は早朝、駅まで歩く時間、電車内、あと当時は営業部門に居たので外回りの際に車で聞くなど時間の切り出しを工夫しました。グローバルユニバーシティ生に選ばれたことは4月まで秘密だったので、仕事は普段通り、同僚にばれないよう隙間時間を見つけて取り組まなければいけないのが大変でしたね。」

### #9 効果を実感し始めたのはいつ頃でしょうか？

高橋様「変化を感じたのは、3週間ぐらい経ってからでした。当時の担当コンサルタントの方から「自分で喋れない英語は聞き取れない」と教えてもらっていたのですが、シャドーイングで口が回るようになってきたら、本当に聞き取れるようになってきました。」

### #10 学習を続けられた理由についてお聞かせください。

高橋様「第一に、グローバルユニバーシティ生に選ばれたというのが大きなポイントです。会社から投資してもらっている以上、やり切る以外の選択肢はありませんでした。何か大きなことに取り組む時、「このやり方で合っているのか？上手くいくのか？」という疑問がある状態だと続けることが余計に大変に感じてしまうと思うんです。その点、プログラリットはカウンセリングで自分の弱点をロジカルに分析・説明してくれた上で専用のプログラムを組んでいただけて、これさえきちんと取り組めば出来るようになるという想像がついたのも、続けられた理由かもしれません。」

### #11 3ヶ月の研修が終了したその後は何か取り組まれていますか？

高橋様「2020年3月に卒業後、シャドーイング添削コースに私費で進みました。7月に米国公認会計士の資格を取得し、今後はアメリカの損害保険の資格勉強に重点を置きます。ですから英語学習に関しては、話すより読むほうに力を入れていますね。あとは好きな映画を字幕で見て、字面を追いながらマネして話すようなことはしています。」



### #12 今後の目標を教えてください。

高橋様「グローバルユニバーシティに応募したのも、グローバル人材になりたいと考えていたからです。日本でも英語を使う機会は作れるとは思いますが、日常会話も含めて英語を使いたいので、海外駐在して日常的に仕事で英語を使ってコミュニケーションしながら、会社の事業成長に貢献していきたいですね。」

### #13 会社としての英語学習における今後の展開について教えてください。

加藤様「それぞれのキャリアデザインに合わせた英語教育に変えていく大きな流れがある中で、木村の進める英語のコミュニティやプログリットの提供など、社員の自立性を踏まえて最もフィットしたメニューを提供するよう変化させていきます。そうした意味では、プログリットは我々のコンセプトに合致しており、今後も様々な領域で連携させてもらえればと思っています。」



## #14 最後に、導入を検討されている企業様に対してメッセージをお願いいたします。

加藤様「弊社の中でも、プログリットのプログラムを終了してから海外と関わり、『すごく刺激を受けた』とか、『もっと若いうちから英語やれば良かった』という感想が多数でできます。

トライアル導入でもいいので、まず試してみないとプログリットの本当の良さはわかりません。試してみて、初めて実感できる価値があると感じています。」



# 企業様の導入、続々決定中！

会社全体の英語力を底上げしたい。海外で活躍できる社員を育てたい。  
プログリットは、そんな企業様の想いを短期間で実現いたします。  
英語学習コーチングという今までにない手法で、様々な業種の企業様から  
好評の声を頂戴しております。  
まずは弊社の営業担当より貴社の英語導入の目的やご希望をお伺いさせてい  
たいただきます。以下よりご連絡くださいませ。

## 【法人様担当 ご連絡先】

株式会社プログリット 法人営業第一部

TEL : 03-6381-7760 / E-mail : corporate-sales@progrit.co.jp

インターネットからは以下URLよりお問い合わせください。

<https://business.progrit.co.jp/>